



แผนปฏิบัติการ

ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

และแผนปฏิบัติการประจำปี

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

คำนำ

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ นำเสนอหลักการและเหตุผลของโครงการ วัตถุประสงค์การศึกษา ขั้นตอนการศึกษา ขอบเขตการศึกษาของโครงการ วิธีการและแผนการปฏิบัติงาน และผลการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ สรุปรายนโยบาย แผนงาน กฎระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหาร แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี บทสรุปและข้อเสนอแนะสำหรับการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับนโยบายชาติ และบริบททางสังคมที่มีความเป็นพลวัต

คณะทำงาน ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้การสนับสนุน ข้อมูลสำหรับดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีฉบับนี้ จนเป็นผลสำเร็จ และขอขอบคุณผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลภาคสนาม และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษาจักเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศต่อไป

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
กรกฎาคม ๒๕๖๕

บทสรุปผู้บริหาร

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และเพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและระดับสากลพร้อมก้าวสู่ไทยแลนด์ 4.0 และเพื่อให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนด้วย การสร้างความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกภาครัฐ มุ่งมั่นที่จะนำพาประชาชน สู่การปฏิรูปประเทศในรูปแบบใหม่ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไปนับว่าเป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประเทศไทยจะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนากำลังคนที่สามารถตอบสนองให้ประเทศชาติเกิดความ “มั่งคั่ง” ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแผน ยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) แผนแม่บทแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้กำหนดทิศทางเพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนากำลังแรงงานของประเทศอย่างเป็นรูปธรรม ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- ๓) บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- ๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑) เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลผลิต

๑) ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ขอกู้ยืม

๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

๓) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

๑) เงินให้กู้ยืมจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒) หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มุ่งผลสัมฤทธิ์ให้เกิดความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ตามที่กรมบัญชีกลางได้กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ทั้งนี้มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในหลายประเด็นด้วยกัน เช่น

การผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้องค์ทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเรื่องของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การเพิ่มวงเงินให้กู้ยืม ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มากขึ้น ทั้งนี้ควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ ทั้งนี้รวมถึงการสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วมใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะเป็แหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกรูปแบบในอนาคต

การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ที่ได้มาจากเงินสมทบที่จัดเก็บไปใช้รูปแบบต่างๆ สามารถนำมาใช้ในส่วนสำคัญอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์ในเงินกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทั้งนี้การบริหารจัดการกองทุนควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ประกอบการที่จ่ายเงินสมทบเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายในและผู้ใช้ภายนอก และผู้บริหารกองทุน รวมถึงการดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุกๆ Platform ทุกภาคส่วน และสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรใช้นโยบายเศรษฐกิจเชิงมหภาคของรัฐ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการว่างงานและการสูญเสียรายได้ จากการระบาดของ COVID-19 มาตรการทางการเงินจึงเป็นนโยบายเศรษฐกิจหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือภาคครัวเรือนและธุรกิจ และการลงทุนของภาครัฐ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจเพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันตลาดแรงงานไทยในการรับมือกับวิกฤต จะเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้มแข็งโดยเฉพาะการปรับปรุงมาตรการคุ้มครองทางสังคมเพื่อให้แรงงานมีความเข้มแข็งในอนาคต ประเด็นการแก้ไขสถานะการขาดแคลนแรงงานเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องรีบดำเนินการเร่งนำเข้าแรงงานในส่วนที่ขาด โดยดำเนินนโยบายดังต่อไปนี้

- นโยบายนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
- นโยบายเรื่องกำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานในส่วนงานฝีมือได้ ไม่ได้ทำเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ
- นโยบายให้แรงงานต่างด้าวสามารถย้ายสถานที่ทำงานได้ถ้าอยู่ในความคุ้มครองของนายจ้างเพียงคนเดียว

๑.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑.๒.๑ ควรนำปัญหาที่สำคัญมาแก้ไขเพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต การพัฒนาเทคโนโลยีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความทันสมัย อยู่เสมอ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้คอมพิวเตอร์ สำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ เพื่อรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง

๑.๒.๒ สร้างการรับรู้ในการมีตัวตนของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ที่ตรงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

๑.๒.๓ การเพิ่มผลิตภาพแรงงานของไทย รวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมแรงงาน เพื่อรองรับแรงงานสูงวัยในอนาคต

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข-จ
สารบัญ	ฉ-ช
สารบัญตาราง	ซ-ฌ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ ๑ บทนำ	๑-๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑-๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน	๑-๓
๑.๓ ขั้นตอนการศึกษา	๑-๓
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑-๑๒
บทที่ ๒ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๒-๑
๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๓
๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	๒-๕๘
๒.๓ ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ	๒-๗๗
บทที่ ๓ ผลการศึกษา	๓-๑
๓.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๓
๓.๒ ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง	๓-๗
๓.๓ การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน	๓-๑๕
๓.๔ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต	๓-๑๘
๓.๕ สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๓-๒๐
๓.๖ สรุปข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๓-๒๗

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๓ ผลการดำเนินงาน (ต่อ)	
๓.๗ สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่าง แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี	๓-๔๔
บทที่ ๔ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผน ปฏิบัติการประจำปี	๔-๑
๔.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔-๑
๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)	๔-๓
๔.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี	๔-๙
บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ	๕-๑
๕.๑ สรุปผลการศึกษา	๕-๑
๕.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๔
๕.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๕
๕.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๗
๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๘
๕.๖ ตารางสรุปความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผนระดับชาติกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๕-๒๑
๕.๗ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา	๕-๒๗
เอกสารอ้างอิง	

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑-๑	พื้นที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น	๑-๘
ตารางที่ ๒-๑	เป้าหมายหลักและตัวชี้วัดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๒-๑๓
ตารางที่ ๒-๒	แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๑๕
ตารางที่ ๒-๓	ประเภทหลักสูตรภายใต้ Singapore Workforce Development Agency (WDA)	๒-๕๓
ตารางที่ ๒-๔	แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒-๖๘
ตารางที่ ๒-๕	แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	๒-๗๐
ตารางที่ ๒-๖	ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	๒-๗๕
ตารางที่ ๒-๗	ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๒-๘๔
ตารางที่ ๒-๘	การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ กับประเด็นที่เกี่ยวข้อง	๒-๘๕
ตารางที่ ๒-๙	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒-๘๗
ตารางที่ ๒-๑๐	แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๒-๙๔
ตารางที่ ๓-๑	แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับที่มากที่สุด ๓ อันดับแรก เรียงจากมากไปน้อย	๓-๑๒
ตารางที่ ๓-๒	แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๓
ตารางที่ ๓-๓	แสดงข้อมูลสถานประกอบการกิจการที่เข้าโครงการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงาน	๓-๑๖
ตารางที่ ๔-๑	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๓
ตารางที่ ๔-๒	แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๕
ตารางที่ ๔-๓	กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๑๒
ตารางที่ ๔-๔	เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี เดิม และระยะ ๕ ปี ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๒๔
ตารางที่ ๔-๕	สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๔-๑๒๔

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๔-๖	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๔-๑๒๙
ตารางที่ ๔-๗	ตารางแสดงแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔-๑๓๗
ตารางที่ ๕-๑	ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๙
ตารางที่ ๕-๒	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๑๑
ตารางที่ ๕-๓	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๑๒
ตารางที่ ๕-๔	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕-๑๓
ตารางที่ ๕-๕	ตารางแสดงรายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๕-๑๔
ตารางที่ ๕-๖	สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๕-๒๒

สารบัญญภาพ

			หน้า
ภาพที่	๑-๑	ส่งมอบรายงาน	๑-๔
ภาพที่	๑-๒	แผนภาพสรุปขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินงาน	๑-๑๒
ภาพที่	๒-๑	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน	๒-๖
ภาพที่	๒-๒	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	๒-๘
ภาพที่	๒-๓	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๒-๑๐
ภาพที่	๒-๔	ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี	๒-๑๘
ภาพที่	๒-๕	แสดงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี	๒-๒๐
ภาพที่	๒-๖	โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา	๒-๔๗
ภาพที่	๓-๑	แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๔
ภาพที่	๓-๒	แสดงตัวอย่างกลยุทธ์เชิงรุก SO กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	๓-๑๔
ภาพที่	๓-๓	แสดงผลิตภาพแรงงานจำแนกตามตัวชี้วัด เป็นรายข้อ	๓-๑๗
ภาพที่	๕-๑	แสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ	๕-๒๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๓๙) และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง ที่อยู่ในระบบการจ้างงานและถูกปลดตลอดจนกลุ่มแรงงานใหม่ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานให้สามารถพัฒนาทักษะ และยกระดับฝีมือแรงงานให้สูงขึ้น โดยให้กู้ยืมเงินเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๕ และหยุดให้กู้ยืมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เนื่องจากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยนำทุน มาจากเงินที่โอนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีและดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการซึ่งควมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ ปัจจุบันกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับการบริหารจัดการตามข้อ ๒๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ว่าด้วยการรับเงินการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและบริหารตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่า “ทุนหมุนเวียน” หมายความว่า กองทุน กองทุนหมุนเวียน เงินทุน เงินทุนหมุนเวียน ทุนหรือทุนหมุนเวียน ที่ตั้งขึ้นเพื่อกิจการที่อนุญาตให้นำรายรับสมทบทุนไว้ใช้จ่ายได้ โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนเพื่อกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทุนหมุนเวียนเสนอต่อคณะรัฐมนตรีกำกับติดตามการบริหารทุนหมุนเวียน เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีในการรวมหรือยุบเลิกทุนหมุนเวียน ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน และการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียนและการจัดทำรายงานทางการเงินของทุนหมุนเวียน กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา ๑๗ กำหนดให้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำปี และประมาณเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่ออนุมัติอย่างน้อยหกสิบวัน ก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อยสามสิบวันก่อนวันเริ่มต้นปีบัญชีของทุกปี เพื่อใช้

ประกอบการกำกับดูแลการบริหารทุนหมุนเวียนและติดตามการประเมินผลการดำเนินงาน และได้กำหนดการประเมินผลทุนหมุนเวียนตามมาตรา ๓๑ ให้กรมบัญชีกลางมีหน้าที่ประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนที่ไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลเป็นประจำในด้านการเงิน การปฏิบัติการ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดตั้งขึ้นเป็น “ทุนหมุนเวียน” ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหมายถึงเป็นกองทุนซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

อนึ่งกรมบัญชีกลางกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดังนี้

๑) ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำหรือทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียน ได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน

๒) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน กำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จัดตั้งรวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน และตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีและจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ที่มีความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด

เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งแผนฯ ดังกล่าวจะสิ้นสุดในรอบปีบัญชี ๒๕๖๕ และเพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์กรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน แผนปฏิบัติการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียน ประจำปี ๒๕๖๕ เป็นรูปธรรมสามารถใช้เป็นกรอบในการประเมินผลงาน

ประจำปี และจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการจัดทำงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมทั้งเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

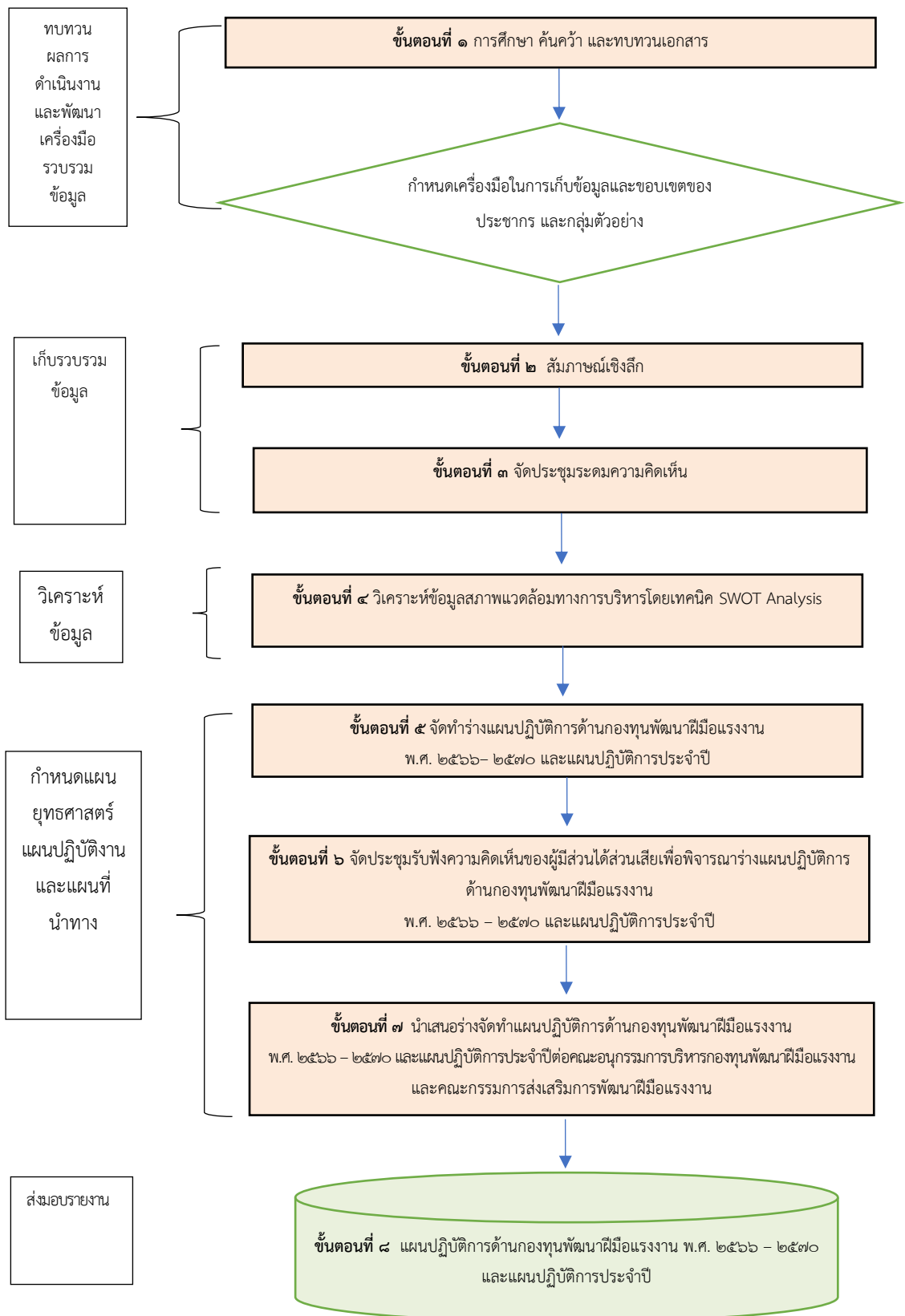
๑.๒ วัตถุประสงค์ของแผน

๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนหมุนเวียน

๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑.๓ ขั้นตอนการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี จากการศึกษาพบว่า แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานมีบริบทที่เกี่ยวข้องหลายด้าน อาทิ กฎหมาย หน่วยงานรัฐและเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรประกอบเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาประกอบด้วย ๒ องค์กรประกอบหลัก คือ การวางแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐและการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีภาครัฐและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงได้ออกแบบขั้นตอนวิธีการศึกษา ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๑-๑ ส่งมอบรายงาน

จากภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นขั้นตอนการศึกษาของโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในแต่ละขั้นตอนประกอบด้วยกิจกรรมหลักและผลที่ได้รับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร หรือการรวบรวมและทบทวน นโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตัวอย่างเช่น

- ๑) กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
- ๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๓) นโยบายของรัฐบาล เช่น “ไทยแลนด์ 4.0” โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
- ๔) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๕) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๙)
- ๖) แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- ๗) แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
- ๘) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ แผนแม่บทสารสนเทศกองทุน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ และแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๙) บทบาท ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๑๐) กรอบหลักเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๑ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

๑๑) คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการปฏิบัติงาน รายงานการวิจัย ระเบียบข้อบังคับ และรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งของหน่วยงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้คณะที่ปรึกษาทราบเงื่อนไข และข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทาง เพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่

- ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เบื้องต้น อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ
- ได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงพื้นที่ที่เหมาะสมในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูล เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐ คน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ร่วมพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการสำนักรับรองความรู้ความสามารถ

- ๖) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๘) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ติดต่อบริษัทงาน ออกหนังสือขอเข้าสัมภาษณ์

๒.๓ เข้าพบ และสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ไม่น้อยกว่า ๒๐ คน ระยะเวลา ไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมงต่อคน

๒.๔ ถอดข้อมูลจากการบันทึกการสัมภาษณ์

๒.๕ สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๒.๖ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษาในส่วนของการสัมภาษณ์เชิงลึก สรุปเป็นประเด็นต่างๆ เช่น จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนา แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ นำข้อมูลบางส่วนเพื่อร่างแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ นำส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาในขั้นตอนต่อไป (ขั้นตอนที่ ๓)

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ได้แก่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ การระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอนะที่ดีและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอเหล่านั้นปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โดยขั้นตอนในการดำเนินงาน มีดังนี้

๓.๑ ออกแบบและวางแผนการจัดประชุมระดมความคิดเห็น โดยมีข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นพื้นฐาน ซึ่งที่ปรึกษาจะใช้เทคนิค The Crawford's Slip Approach : คือการระดมความคิดเห็นที่ให้ความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในทีมหน้าหนึ่งเท่ากันด้วยการเขียนแนวความคิดในแบบฟอร์มที่กำหนดและรวบรวมมาส่งให้กับผู้นำกลุ่มและนำความคิดแต่ละอย่างมาวิเคราะห์ทั้งเชิงลึก และแนวกว้างผสมผสานกับเทคนิคประชุมระดมสมองแบบ Star bursting ซึ่งเป็นวิธีการช่วยให้ผู้ร่วมประชุมประเมินความเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

๓.๒ ประชุมหารือร่วมกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อประสานงานการจัดประชุมระดมความเห็น ในส่วนภูมิภาค ๕ แห่ง

๓.๓ ดำเนินการจัดประชุม จำนวน ๕ ครั้ง โดยมีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นครั้งละไม่น้อยกว่า ๓๐ คนประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภทอุตสาหกรรม โดยเลือกจากผู้ประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ ๑๐ - ๑๐๐ คน และกลุ่มผู้ประกอบการที่มีพนักงาน ๑๐๐ คนขึ้นไป โดยมุ่งเน้นสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ดำเนินธุรกิจตามยุทธศาสตร์ชาติเป็นหลัก เช่น อุตสาหกรรม New S-Curve อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรืออุตสาหกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของพื้นที่ เป็นต้น และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับการจัดประชุมได้กำหนดเป้าหมายไว้ดังนี้

ตารางที่ ๑-๑ พื้นที่เป้าหมายในการเก็บข้อมูลประชุมระดมความคิดเห็น

พื้นที่เป้าหมาย	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย
กรุงเทพมหานคร	๓๐ คน
ชลบุรี	๓๐ คน
อุบลราชธานี	๓๐ คน
สุราษฎร์ธานี	๓๐ คน
เชียงใหม่	๓๐ คน
รวมจำนวนกลุ่มเป้าหมาย	๑๕๐ คน

๓.๔ สรุปผลการจัดประชุมระดมความคิดเห็น

๓.๕ วิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสำรวจความต้องการของผู้ประกอบกิจการต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวิธีทางสถิติวิจัย

๓.๖ เรียบเรียงข้อมูลและเขียนรายงานการศึกษา ในส่วนของการระดมความคิดเห็นสรุปเป็นประเด็นต่างๆ อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อน จุดแข็งที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยกิจกรรมของขั้นตอนนี้ประกอบด้วย

๔.๑ ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ และข้อเสียเปรียบของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากการนำข้อมูลหรือผลการศึกษาในขั้นตอนที่ ๒ และ ๓

๔.๒ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับข้อได้เปรียบ จุดแข็งกับข้อเสียเปรียบ จุดอ่อนกับข้อได้เปรียบ และจุดอ่อนกับข้อเสียเปรียบ ตามหลัก TOWS Matrix เพื่อหาตำแหน่งทางยุทธศาสตร์

๔.๓ วิเคราะห์แผนงานโครงการตามตำแหน่งยุทธศาสตร์เพื่อระบุแผนปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์

๔.๔ สังเคราะห์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการบริหาร ผลการระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์แผน วิเคราะห์โครงการและเปรียบเทียบกับยุทธศาสตร์ กับยุทธศาสตร์และผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อสรุป วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์เป็นผลสำเร็จ พร้อมกันนั้นจะได้ดำเนินการร่างแผนที่ยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสังเคราะห์ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนระดับชาติแผนระดับกระทรวง และบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงการคลัง ทั้งนี้กิจกรรมของขั้นตอนที่ ๕ มีดังนี้

๕.๑ ทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและผลการศึกษาเพื่อสรุปและจัดทำ วิสัยทัศน์ จัดทำประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ การกำหนดกลยุทธ์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินงานในขั้นตอนที่ ๕ ประกอบด้วย ร่างแผนปฏิบัติการ ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการ ดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีแผนปฏิบัติการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ร่างแผนที่ปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๖ การจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อ พิจารณาร่างปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ตัดสินใจในนโยบายสาธารณะต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรับฟังความคิดเห็นรอบด้านจากทุกภาคส่วน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา และนำข้อมูล ข้อเสนอแนะมาปรับ เพื่อให้ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีความเหมาะสม แข็งแรงปฏิบัติมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่จะเชิญเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑ ครั้ง ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารกองทุนในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่นเจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๖) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗) สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๘) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กิจกรรมในการดำเนินงานของขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย

๖.๑ เตรียมการจัดประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ได้แก่ การกำหนดประเด็นรับฟังความคิดเห็น การประชาสัมพันธ์และเชิญกลุ่มเป้าหมาย เตรียมสถานที่ เตรียมเอกสารและแบบรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ

๖.๒ ดำเนินการประชุมเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น

๑) จัดให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นลงทะเบียน แจกเอกสารข้อมูล/แบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้เข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วม

๒) พิธีเปิดโครงการ

๓) บรรยาย และเตรียมนำเสนอภาพรวมความเป็นมารายละเอียดโครงการ

๔) เปิดรับฟังความคิดเห็น และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

๕) สรุป กล่าวขอบคุณ และปิดงาน

๖.๓ สรุปผลรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำข้อมูลไปปรับร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการสรุปเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่ได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๗ นำเสนอร่างแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ภายหลังจากการศึกษาและการดำเนินการหาข้อสรุปโดยการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มีการนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับและนำเสนอในขั้นตอนต่อไป

๑) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๓) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง)

๔) นำเสนอ แผนที่นำทาง (Road map) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) ที่เชื่อมโยงกับ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับร่าง) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การขอรับความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์การบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมถึงการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับคือความคิดเห็นและฉันทามติจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

ขั้นตอนที่ ๘ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

ภายหลังจากการนำเสนอและรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการปรับปรุงและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีพร้อม Soft file ที่ไม่มีการป้องกัน บรรจุใน External Hard disk ขนาด ๒ TB จำนวน ๒ ชุด ส่งมอบงานให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานภายในเวลาที่กำหนด

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

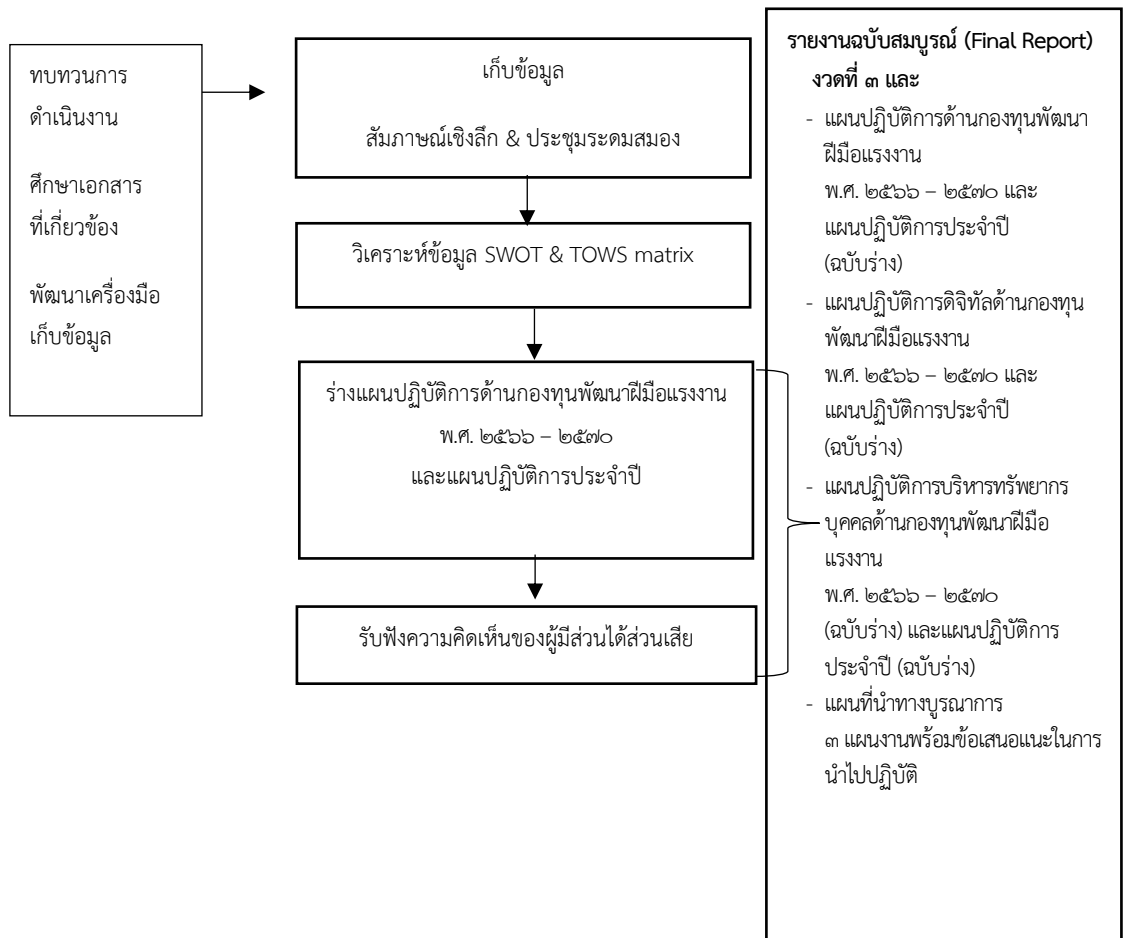
๑) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนในรอบระยะเวลา พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ รวมไปถึงแผนปฏิบัติการประจำปี ตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๒) การบรรลุวัตถุประสงค์ในแผนการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะส่งผลโดยตรงต่อการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

บทสรุป

บทที่ ๑ บทนำ นำเสนอหลักการและเหตุผล ซึ่งเป็นที่มาและความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ วัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อแสวงหาคำตอบตามวัตถุประสงค์การศึกษา ขอบเขตในการศึกษาครั้งนี้ วิธีการและแผนการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด ดังภาพต่อไปนี้

Inception Report	Progress Report	Final Report
๔ มี.ค. – ๓๐ มี.ค. ๖๕	๒๐ พ.ค. ๖๕	๑ กรกฎาคม ๖๕



ภาพที่ ๑-๒ แผนภาพสรุปขั้นตอน
และระยะเวลาการดำเนินงาน

บทที่ ๒

ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมา ตลอดระยะเวลา ๕ ปีที่ผ่านมา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดด้านเทคโนโลยี รวมไปถึงเศรษฐกิจและการเมือง ส่งผลให้องค์กรในภาครัฐต้องมีการเตรียมตัว เตรียมความพร้อม รับต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ตลอดเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นให้หน่วยราชการ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ และวิธีการทำงานเพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐาน การทำงานของหน่วยงานราชการให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลโดยยึดหลักการบริหาร การกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นให้การดำเนินการภาครัฐเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอน การปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ผ่อนคลายกฎ ระเบียบ เพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพในการทำงาน ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนการให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและในการพัฒนางานภาครัฐ

ด้วยเหตุผลที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษา และวิเคราะห์บริบทของ การเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วย
 - ๑) บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ
 - ๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
 - ๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๗๐)
 - ๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
 - ๕) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
 - ๖) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)
 - ๗) คำแถลงนโยบายรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)
 - ๘) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๙)
 - ๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)
 - ๑๐) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 - ๑๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)
 - ๑๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
 - ๑๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕
 - ๑๔) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๑๕) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
- ๑๖) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
- ๑๗) กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๑๘) ศึกษาารูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ได้แก่

- ๑) ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๕)
- ๒) แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๓) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดงความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน และเป็นกรอบในการออกแบบกระบวนการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์เพื่อถ่ายทอดความเชื่อมโยงต่างๆ และได้วิเคราะห์แผน ๓ ระดับที่มีผลต่อการจัดทำของแผนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไว้ อันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ อันเป็นแผนระดับที่ ๑ แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อันเป็นแผนระดับที่ ๒ โดยแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อันเป็นแผนระดับที่ ๓ ให้เกิดการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม และส่งผลต่อการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ตามระยะเวลาที่วางไว้ได้ต่อไป

อนึ่งการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานฉบับนี้ได้ดำเนินการศึกษาบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ นโยบาย ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ นโยบายรัฐบาล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การดำเนินการศึกษา บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง ทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

๑) บริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ

จากแนวทางการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย กว่าทศวรรษที่ผ่านมา เศรษฐกิจไทยเผชิญกับความท้าทายหลายครั้ง ทั้งวิกฤติเศรษฐกิจการเงินโลก สถานการณ์มหาอุทกภัย และความไม่สงบทางการเมือง แต่ด้วยพื้นฐานเศรษฐกิจการเงินที่แข็งแกร่งทำให้ความเสียหายต่อเศรษฐกิจอยู่ในวงจำกัดและฟื้นตัวได้เร็ว แต่อย่างไรก็ตามวิกฤติโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID- 19) ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยตั้งแต่ มกราคม ๒๕๖๓ ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจที่รุนแรงและกระจายเป็นวงกว้าง ผู้คนต้องขาดรายได้ ตกงาน และอพยพคืนถิ่นจำนวนมาก อีกทั้งสถานการณ์ที่ยืดเยื้อยาวนาน ได้สร้างรอยแผลเป็นให้กับระบบเศรษฐกิจและซ้ำเติมปัญหาเชิงโครงสร้าง ของตลาดแรงงานที่มีอยู่เดิมให้ยิ่งปรากฏชัดเจน เศรษฐกิจไทยในระยะข้างหน้า จึงอาจไม่สามารถฟื้นตัวกลับมาสู่ระดับเดิมได้อีก หากประเทศไทยไม่ผลักดันให้เกิดการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน (Labor Market Restructuring) ซึ่งจะเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญที่จะเอื้อให้แรงงานปรับตัวพร้อมรับมือ และอยู่รอดภายใต้โลกบริบทใหม่ (New Normal) และมุ่งหน้าสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ภายใต้ปัญหาเชิงโครงสร้างที่เรื้อรัง ทั้งคุณภาพแรงงานและทักษะที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาด และกระแสการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สร้างความเสี่ยงต่อการทดแทนการทำงานของแรงงานและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ที่ทำให้กำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลง ต่างสร้างแรงกดดันให้แรงงานและภาคธุรกิจต้องปรับตัว ขณะเดียวกันผู้ดำเนินนโยบายทั้งด้านแรงงาน ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ก็ต้องเร่งแก้ปัญหาอย่างบูรณาการ ก้าวข้ามการมองปัญหาแบบแยกส่วนและผลักดันให้เกิดกลไกการปรับโครงสร้างตลาดแรงงาน ที่สำคัญทั้ง ๓ ประการ คือ

๑) การบูรณาการปัจจัยเชิงสถาบัน (Institution) ผ่านการเชื่อมโยงระบบการศึกษา และพัฒนาทักษะ เข้ากับนโยบายด้านแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจ รวมถึงผลานบทบาทระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในฐานะผู้ร่วมคิดและลงมือทำ

๒) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลขนาดใหญ่ (Infrastructure) ผ่านการเชื่อมโยงข้อมูลด้านแรงงานและการศึกษาที่สะท้อนการพัฒนาทักษะและการทำงานของแรงงานในระดับรายบุคคล และผลักดันการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลเพื่อออกแบบนโยบายที่ตรงจุดและมีเครื่องมือวัดผลสำเร็จที่ชัดเจน

๓) การสร้างกลไกแรงจูงใจที่เหมาะสม (Incentive) ที่สนับสนุนให้เกิดการยกระดับปรับทักษะให้พร้อมรับมือกับโลกในอนาคต มุ่งสู่การเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และตอบโจทย์การยกระดับผลิตภาพการผลิต

๒) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

สรุปสาระสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงพอที่จำเป็น หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวกายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๘ สิทธิของมารดาในช่วงระหว่างก่อนและหลังการคลอดบุตรย่อมได้รับความคุ้มครองและช่วยเหลือตามที่กฎหมายบัญญัติ บุคคลซึ่งมีอายุเกินหกสิบปีและไม่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ และบุคคลผู้ยากไร้ ย่อมมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

(๒) หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ

มาตรา ๖๖ รัฐพึงส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศโดยถือหลักความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อกัน และไม่แทรกแซงกิจการภายในของกันและกัน ให้ความร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศ และคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและของคนไทยในต่างประเทศ

มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัย และให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

มาตรา ๗๕ รัฐพึงจัดระบบเศรษฐกิจให้ประชาชนมีโอกาส ได้รับประโยชน์จากความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจไปพร้อมกันอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขจัดการผูกขาดทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรมและพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประชาชนและประเทศ

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงพอที่จำเป็นและยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่างๆ ได้โดยสะดวก และสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

(๓) หมวด ๑๖ แผนนโยบายแห่งรัฐ

๑) จัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๒) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน การนำความคิดสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

๓) สร้างกลไก เพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบกิจการ แต่ละขนาดให้มีความสามารถในการแข่งขันอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการประกอบวิสาหกิจเพื่อสังคม และวิสาหกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างกลไกเพิ่มโอกาสในการทำงานและการประกอบอาชีพของประชาชน

๓) กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยสรุปสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ ๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมวัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ ๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคตผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ ๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทย สามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลกควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน

มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศ
ในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด
ต่อยอดอดีต ปรับปัจจุบัน
และสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต



เกษตรสร้างมูลค่า

เน้นการเพิ่มผลิตภาพการผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณค่า
และความหลากหลายของสินค้าเกษตร

- เกษตรอัตรากบณิพันธ์
- เกษตรปลอดภัย
- เกษตรชีวภาพ
- เกษตรแปรรูป
- เกษตรอัจฉริยะ



ความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

คงไว้ซึ่งความเป็น World Class Destination for Tourists

- และเพิ่มสัดส่วนนักท่องเที่ยวคุณภาพสูง
- ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย
- ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม
- ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ
- ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย
- ท่องเที่ยวสายทางน้ำ
- ท่องเที่ยวเชิงนิเวศวิทยา

อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

สร้างอุตสาหกรรมและบริการคุณภาพที่จะขับเคลื่อนไทย

ไปสู่ประเทศไทยได้สูง ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต

- อุตสาหกรรมชีวภาพ
- อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร
- อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล บิ๊กดาต้า และ A.I.
- อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์
- อุตสาหกรรมความมั่นคงของประเทศ



โครงสร้างพื้นฐาน "เชื่อมไทย เชื่อมโลก"

ครอบคลุมโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง และเทคโนโลยีต่างๆ

- โครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ
- พัฒนเขตเศรษฐกิจพิเศษ (EEC/SEC/๗๙)
- เพิ่มพื้นที่เมืองเศรษฐกิจ
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่
- รักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจมหภาค



พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่

สร้าง Startups ที่ Entrepreneurial Skills & Spirit

มีความสามารถในการแข่งขันและมีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน

- สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ
- สร้างโอกาสเข้าถึง "เงิน" "ตลาด" "ข้อมูล"
- ปรับบทบาท และโอกาสเข้าถึง "บริการภาครัฐ"



ภาพที่ ๒-๑ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านความสามารถในการแข่งขัน

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย
ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ



- การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
 - ปฏิเสธผ่านความเสี่ยงสูง
 - บูรณาการเรื่องความเชื่อ สติ ระเบียบ คุณธรรม จริยธรรมในการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - สร้างความเข้มแข็งในสถาบันทางศาสนา
 - ใช้ชุมชนเป็นฐานในการปลูกฝัง
 - สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ จากภาคธุรกิจ
 - ปลูกฝังโดยการใช้สื่อและสื่อสารมวลชน
 - ส่งเสริม "จิตสาธารณะ" และ "ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม"



- สร้าง "สุขภาวะที่ดี" ทั้งกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
 - สร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ
 - ป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยง
 - สร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
 - พัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัย
 - ให้ความสำคัญในการสร้างสุขภาวะที่ดี



- พัฒนาศักยภาพ "คน" ตลอดชีวิต ในทุกช่วงวัย ตั้งแต่ตั้งครรภ์, ปฐมวัย, วัยเรียน, วัยรุ่น, วัยแรงงาน และวัยผู้สูงอายุ



- สร้าง "สภาพแวดล้อม" ที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
 - สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัว
 - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



- ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
 - ปรับระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ
 - เปลี่ยนโฉมและบทบาทครูให้เป็น "ครูยุคใหม่"
 - เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา
 - สร้างความตื่นตัวให้คนรอบข้างถึงบทบาทความรับผิดชอบ และการ positioning ไทยในภูมิภาคเอเชียและประชาคมโลก
 - วางพื้นฐานระบบการเรียนรู้โดยใช้ "ดิจิทัลแพลตฟอร์ม"
 - สร้างระบบ "ความเป็นเลิศทางวิชาการ" ระดับนานาชาติ



- พัฒนา "พหุปัญญา" ของคนมนุษย์
 - พัฒนาตั้งแต่ครอบครัว สถานศึกษา สภาพแวดล้อม
 - สร้างเส้นทางการอาชีพสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ
 - ตั้งจุดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศมาร่วมสร้างพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม



- สร้างศักยภาพ "กีฬา" ในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ
 - ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาพื้นฐานให้เป็นวิถีชีวิต
 - ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย
 - ส่งเสริมการกีฬาสู่ระดับอาชีพ
 - พัฒนานุเคราะห์ด้านกีฬา/นันทนาการเพื่อรองรับอุตสาหกรรมกีฬา



สำนักงาน ป.ย.ป.
Strategic Transformation Office

www.sto.go.th

ภาพที่ ๒-๒ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ภาครัฐยุทธศาสตร์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝัง ค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่งและสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำ และเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



ปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก "ภาครัฐของประชาชน
เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม"

ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการฯ

- ใ้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- มีระบบการเงินการคลังสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ
- ระบบติดตามประเมินผล ที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

คุณสมบัติบุคลากรภาครัฐ

- คนดี คนเก่ง
- ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ทั่วประเทศ
- มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ



ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับการที่ ส่งเสริมให้ประชาชน และทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม
- ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาประเทศ
- ส่งเสริม
การกระจายอำนาจ



ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส

- การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้า
ของภูมิภาค
- ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการ
สาธารณะต่างๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัล
มาประยุกต์ใช้

กระบวนการยุติธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิวัติประชาชน โดยเสมอภาค

- บุคลากรและหน่วยงาน
ในกระบวนการยุติธรรม เคารพ และ
ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตยฯ
- ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน
ของการค้นหาความจริง
- กระบวนการยุติธรรมที่ระบบ
มีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ร่วมกัน
- ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือกฯ
- พัฒนาศูนย์การขึ้นทะเบียนทางอาญา



ภาครัฐมีความทันสมัย

- มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับบริบทการพัฒนาประเทศ
- พัฒนาและปรับระบบธรรมาภิบาลทันสมัย



กฎหมายทันสมัย

- สอดคล้องกับบริบทสำคัญที่เปลี่ยนแปลง
- มีทำให้ง่ายขึ้น
- การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ

- ประชาชนและภาคต่างๆ ร่วมเฝ้าระวัง
การทุจริต และประพฤติมิชอบ
- บุคลากรภาครัฐยึดมั่นหลักคุณธรรม
จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
- การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม
และตรวจสอบได้
- การบริหารจัดการการป้องกัน
และปราบปรามอย่างบูรณาการ



ภาพที่ ๒-๓ ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับปรุงสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บท เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ ประเด็น ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทฯ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว แผนย่อย ๖ การพัฒนาระบบนิเวศการท่องเที่ยว

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบกิจการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนย่อย ๑ การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนย่อย ๔ การพัฒนาและยกระดับศักยภาพแรงงาน

๕) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เป็นแผนพัฒนาฉบับแรก ที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติการในช่วง ๕ ปี ที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ (พ.ศ.๒๕๗๑ – ๒๕๗๕) ได้น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติอย่างเป็นรูปธรรม ในช่วงเวลาที่ทั่วโลกรวมถึงประเทศไทยอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 และข้อจำกัดของโครงสร้างภายในประเทศที่ยังคงรอการปรับปรุงแก้ไขในหลายมิติ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะต่อไปจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้งภายนอกและภายใน ตลอดจนผลจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและองค์ประกอบของประเทศในทุกมิติ เพื่อนำมาประมวลผลประกอบการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ควรมุ่งไปในอนาคต บนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการที่จะนำพาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่เศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตท่ามกลางสังคมที่สมานฉันท์ทันสมัย ก้าวหน้า ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการดูแลรักษาและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลในระยะยาว เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้านจากภายนอกและสามารถบรรลุเป้าหมายระยะ ๒๐ ปี ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้

(๑) วัตถุประสงค์

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่จะเร่งเพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อฐานแรงและเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

(๒) เป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ

๒.๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุคใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการกิจการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒.๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เตรียมพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งพัฒนาหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๒.๓) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาในภาพรวมในแต่ละเป้าหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒-๑ เป้าหมายหลักและตัวชี้วัดของร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

เป้าหมายหลัก	ตัวชี้วัด	สถานะปัจจุบัน	ค่าเป้าหมายในปี ๒๕๗๐
๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	รายได้ประชาชาติต่อหัว	๗,๐๕๐ เหรียญสหรัฐ ในปี ๒๕๖๓ หรือ ๒๒๐,๖๐๐ บาท โดยประมาณ*	๘,๘๐๐ เหรียญสหรัฐ หรือ ๒๗๕,๔๐๐ บาท โดยประมาณ*
* เทียบจากอัตราอ้างอิง อัตราแลกเปลี่ยนเฉลี่ยของธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานครปี ๒๕๖๓ เท่ากับ ๓๑.๒๙๕๕			
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่	ดัชนีการพัฒนามนุษย์	๐.๗๗๗ (การพัฒนามนุษย์ระดับสูง) ในปี ๒๕๖๒	๐.๘๒๐ (การพัฒนามนุษย์ระดับสูงมาก)
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม	ความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุด ร้อยละ ๑๐ และต่ำสุดร้อยละ ๔๐ (Top ๑๐/Bottom ๔๐)	๕.๖๖ เท่า ในปี ๒๕๖๒	ต่ำกว่า ๕ เท่า
๔. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถ ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยตัวชี้วัดย่อย เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน และการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ		
	๔.๑ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล	อันดับที่ ๓๙ ในปี ๒๕๖๓	อันดับที่ ๓๓
	๔.๒ อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล	อันดับที่ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔	อันดับที่ ๑๕

(๓) หมายเหตุการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วน ในการผลักดันการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมายเหตุการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักในช่วงระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ โดยมีหมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการบริหารจัดการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นแรงผลักดันในการพลิกโฉมประเทศไทย

๖) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

ตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูปประเทศเมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ นั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการปฏิรูปประเทศได้ดำเนินการเสนอร่างแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) จนได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี และรัฐสภารับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงให้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบด้วยการดำเนินการ จำนวน ๑๓ ด้าน โดยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวข้องกับประเด็นปฏิรูปประเทศ ดังนี้

ตารางที่ ๒-๒ แผนปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๕. ด้านเศรษฐกิจ	๕. การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	๑. สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความพร้อมเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ	๑. คะแนนความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทักษะมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๕
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังคนของประเทศ	๑. มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิต และการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ	๑. พัฒนาให้เกิดคณะกรรมการอิสระเพื่อระบบการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะกำลังคนของประเทศไทย (Thailand Workforce Agency : TWA) ในลักษณะเสมือนจริง (Virtual organization) ๒. มีระบบ E-Workforce Ecosystem ที่เชื่อมโยงกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านกำลังคนเพื่อรวบรวมข้อมูล ด้านการพัฒนา กำลังคนทั้งในและนอกระบบ โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้บูรณาการหน่วยงาน/ข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จ ร้อยละ ๗๐ ของระบบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๑. หน่วยงานภาครัฐมีสมรรถนะในระดับที่สามารถขับเคลื่อนประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ บนฐานของการมีระบบ	๑. หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาโครงการใหม่ๆ ได้อย่างน้อยกรรมละ ๑ ประเด็นต่อปี

แผนปฏิรูปประเทศด้านที่	กิจกรรมปฏิรูปที่	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
		บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ	ทั้งนี้ตั้งเป้าหมายในปี ๒๕๖๔ ไว้ที่ ๒๐ ประเด็นใหม่ ในกรมนำร่อง
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๒. ประชาชนทุกภาคส่วนได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ รวมถึงการสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสมนำไปสู่ความมั่นคงทางอาชีพ	๒. รายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้น จากการมีทักษะและอาชีพใหม่ๆ โดยมีรายได้รวมหลังเข้าโครงการเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๒๐
๑๓. ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๕. การบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของประเทศ	๓. เด็กวัยเรียนได้รับการพัฒนาทักษะสำหรับการเตรียมพร้อมสู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นไทย	๓. จำนวนโรงเรียนต้นแบบที่มีมาตรฐานระดับโลกแบบไทย ๑๘ แห่งตามพื้นที่กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค

๗) คำแถลงนโยบายรัฐมนตรี (๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ เนื้อหาประกอบด้วยนโยบายหลัก จำนวน ๑๒ ด้าน นโยบายเร่งด่วน จำนวน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

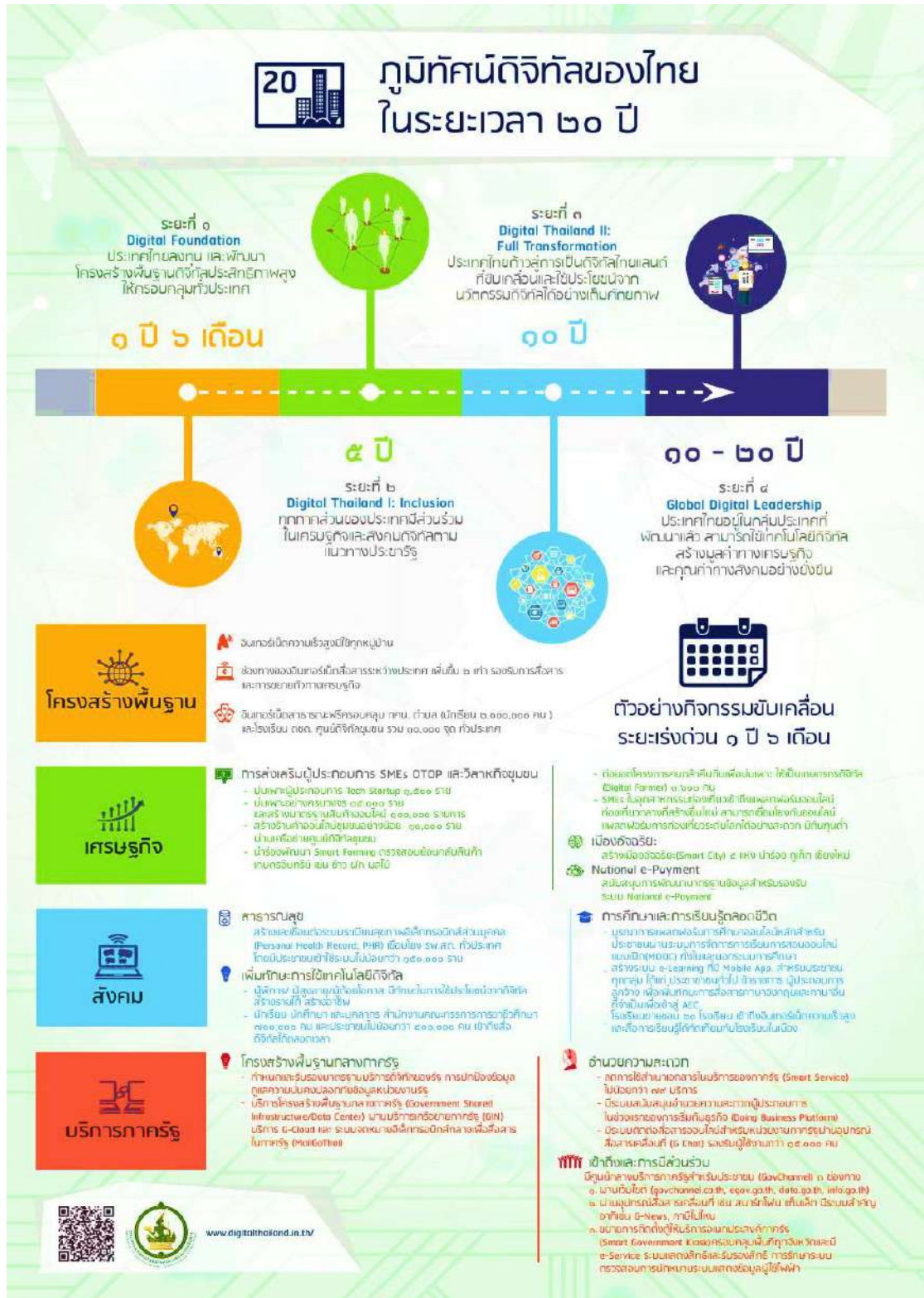
(๑) ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน ได้แก่ นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย

เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยการพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและตลาด รวมทั้งสนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความสามารถในการแข่งขันและขยายตลาดสู่ต่างประเทศได้ และเป็นแรงขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยในระยะต่อไป

(๒) ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง ได้แก่ นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพของแรงงาน

โดยยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงานควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน ควบคู่ไปกับการกำกับดูแลราคาสินค้าไม่ให้กระทบค่าครองชีพของประชาชน และสามารถจูงใจให้แรงงานพัฒนาตนเองเพื่อปรับเปลี่ยนทักษะ และเปลี่ยนสายอาชีพให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมเป้าหมาย และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

๘) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (Digital Thailand) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๙)



ภาพที่ ๒-๔ ปฏิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะเวลา ๒๐ ปี

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี มีวิสัยทัศน์คือ “ดิจิทัลไทยแลนด์” ซึ่งได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

จะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้รัฐบาลดิจิทัลในอนาคต จะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจการบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ

- ๑) จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
- ๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมี

ธรรมาภิบาล

๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานของรัฐ (open government) เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

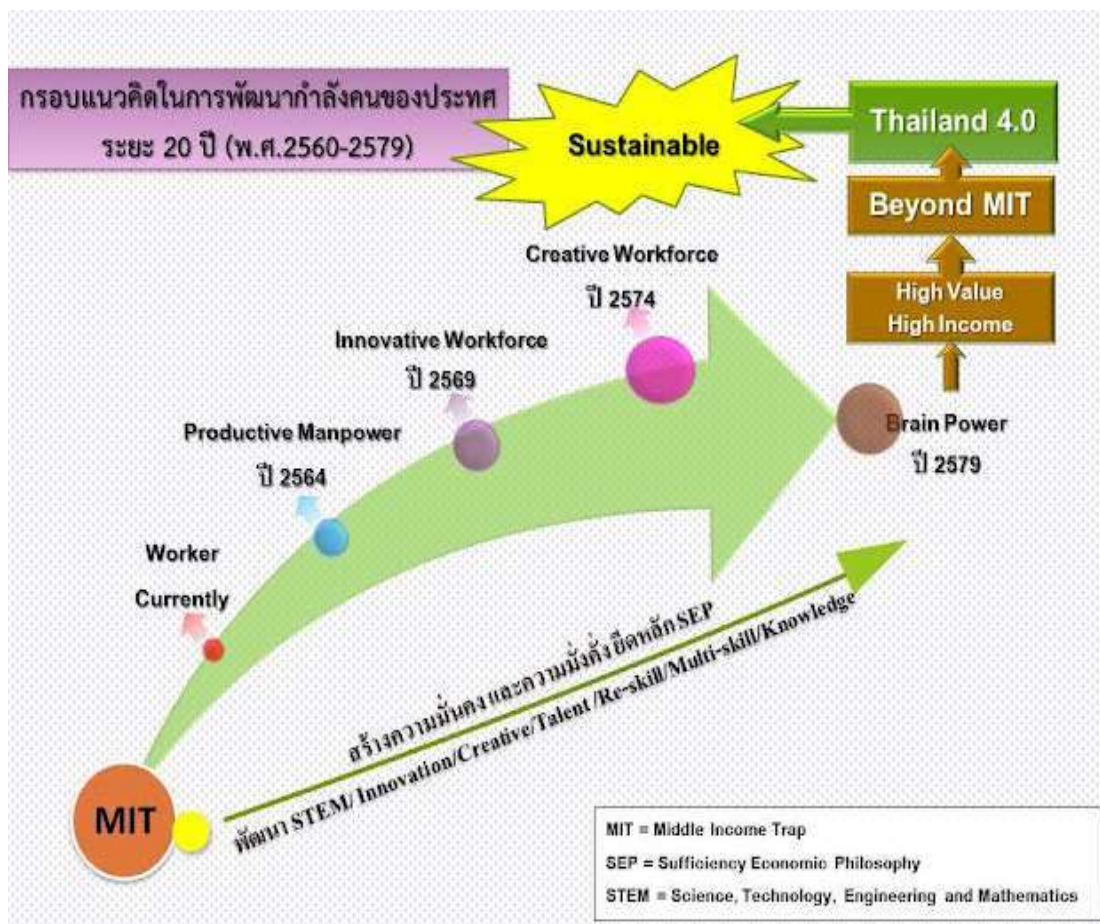
จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพและการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน

๑) พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓) พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๙) กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)
 วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ “ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณค่าสูง
 สู่ความยั่งยืน” โดยแบ่งยุทธศาสตร์ออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี



ภาพที่ ๒-๕ แสดงกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี

ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงานที่เป็นมาตรฐานสากล โดยการขจัดอุปสรรคด้านแรงงานในการพัฒนาประเทศ จัดระเบียบแรงงานต่างด้าว (Zoning) เร่งพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านแรงงานให้เป็นสากล มุ่งเน้นให้แรงงานทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคมและมีความปลอดภัย เดินหน้าขับเคลื่อนแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เร่งรัดการรับมือกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน รวมถึงส่งเสริมให้แรงงานไทยเป็นหัวหน้างาน มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) เติมทักษะใหม่ด้วยการ (re-skill) และเติมทักษะด้าน STEM ให้แก่แรงงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านในโลกของการทำงานที่ราบรื่น (smooth transition) ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระยะถัดไป และพร้อมเผชิญต่อความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อรองรับการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะการเป็นแรงงานในยุคไทยแลนด์ 4.0

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีผลิตภาพสูง มีทักษะที่หลากหลาย (multi-skilled) มีทักษะใหม่ (re-skilled) มีทักษะด้าน STEM สามารถทำงานในยุคเริ่มต้นของการเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างราบรื่น

๒) มิติตมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีมาตรฐานอาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแห่งชาติ ๘ ระดับที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครบทุกสาขาอาชีพตามอุตสาหกรรมแห่งอนาคต (New Engine of Growth)

ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global Citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบและกฎระเบียบต่างๆ ด้านแรงงานจะต้องมีความยืดหยุ่นรองรับรูปแบบการจ้างงานใหม่ในยุคดิจิทัลการสร้างระบบการจ้างงานที่เอื้อต่อแรงงานสูงวัยอย่างครบวงจร ทั้งตำแหน่งงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการ รวมทั้งการพัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมในกาทำงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและการจ้างงานข้ามแดน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับมี ๒ มิติ คือ

๑) มิติตคน แรงงานไทยมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะที่สามารถทำงานในยุคที่ภาคเศรษฐกิจ ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและนวัตกรรมเต็มรูปแบบได้อย่างราบรื่น

๒) มิติตมาตรฐานการขับเคลื่อนวงจรแรงงาน มีระบบการจ้างงานที่หลากหลายรูปแบบเป็นระบบที่ยืดหยุ่นเหมาะสมกับคุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์หลากหลายประเภท

ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน เพื่อสร้างความยั่งยืนด้านแรงงานสู่ความยั่งยืนในการดำรงชีวิต เพื่อให้บรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDG) เป้าหมายข้อที่ ๘ “ส่งเสริมการเติบโต ทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืนการจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่สมควรสำหรับทุกคน (Decent Work)” และเพื่อให้กำลังแรงงานมีทักษะ ด้าน STEM มีความคิดสร้างสรรค์ และมีทักษะ R & D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศไทยบรรลุวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนในกรอบของสหประชาชาติ (SDGs) การจ้างงานเต็มที่ (Full Employment) และมีผลิตภาพ (Productivity) และการมีงานที่มีคุณค่าถ้วนหน้า (Decent Work)

ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) เป็นยุคของสังคมการทำงานแห่งปัญญา โดยการเพิ่มจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะด้าน STEM เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและสติปัญญาในการทำงานที่มูลค่าสูง (High Productivity) เพื่อให้มีรายได้สูง (High Income) และประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ประเทศสามารถหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap : MIT) ด้วยทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าสูงอย่างยั่งยืน

โดยกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ทุกช่วงเนื่องจากมีการพัฒนาบุคลากรของกองทุน ให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑๐) แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน ที่สอดคล้องกับปัญหาและสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ของกลุ่มผู้รับบริการจากกระทรวงแรงงาน เพื่อรับทราบแนวทางการปฏิบัติงานของกระทรวงแรงงาน และสามารถประสานการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อรองรับและตอบสนองความต้องการ ของรัฐบาลและทิศทาง การพัฒนาประเทศไทย ยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปีแรกภายใต้ “แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔” ขับเคลื่อนด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความ เข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืนโดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาหลักสูตรและจัดทำมาตรฐาน ทดสอบและสร้างระบบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและกลุ่มอุตสาหกรรมสำคัญ

กลยุทธ์ที่ ๕ สร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบกิจการ ที่มีการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาแรงงานให้มีความพร้อมและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ (๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายและความต้องการของตลาด)

กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity)

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการมีงานทำและขยายโอกาสการมีงานทำและมีทางเลือกในการประกอบ อาชีพให้แก่กำลังแรงงาน

(๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติ ให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๗ ติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๑) แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศซึ่งเป็นภารกิจหลักของกระทรวงแรงงานจะต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกระทรวงแรงงานมีการจัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และได้แบ่งช่วงการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ อยู่ในช่วง Productive Manpower เป็นยุคของรากฐานด้านแรงงาน ที่เป็นมาตรฐานสากล ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เป็นยุคของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่เป็นประชาชนของโลก (Global citizen) เพื่อให้แรงงานสามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มผลิตภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพรองรับต่อไทยแลนด์ 4.0 อย่างเต็มรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศตลอดระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ ไม่เพียงแต่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น กระทรวงแรงงานยังมุ่งสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานสากล ได้แก่ การมีหลักประกันที่ดี การมีโอกาสในการทำงานที่มีคุณค่า (Decent Work) การได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การมีสภาพการจ้างที่เป็นธรรม การมีสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และการมีศักยภาพได้มาตรฐานสากล เพื่อให้สอดคล้อง กับสถานการณ์กำลังแรงงานที่มีอยู่อย่างจำกัดอันเนื่องจากสังคมผู้สูงอายุ และกระแสด้านแรงงานตามมาตรฐานสากล

แนวทางการดำเนินการ/พัฒนา

แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑) ส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล พัฒนาขีดความสามารถของแรงงานและผู้ประกอบกิจการผ่านระบบประกันคุณภาพมาตรฐานฝีมือแรงงานและค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ โดยเฉพาะสาขาอาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมจากผลของการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและกรอบเวลา โดยจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายของกระทรวงแรงงาน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลให้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ

๒) ดำเนินการเชิงรุกควบคู่กัน โดยเน้นพัฒนาฝีมือแรงงานไทยเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-Based System) รายกลุ่มอุตสาหกรรมซึ่งประกอบด้วยความสามารถในสาขาอาชีพ ความสามารถที่จำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะด้านภาษาและคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถ เช่น จริยธรรม และนิสัยอุตสาหกรรม

๓) พัฒนาและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการเข้าสู่ระบบมาตรฐานแรงงานไทย เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับแรงงานและสถานประกอบกิจการ

๔) “ซ่อม” กลุ่มแรงงานทักษะฝีมือต่ำและค่อนข้างต่ำ (Unskilled & Semi Skill) ในระยะแรก เพื่อให้มีทักษะฝีมือที่เพียงพอในส่วนที่ขาด เพื่อให้ยังคงอยู่ในตลาดแรงงานได้ และทดแทนปัญหาการขาดแคลนแรงงานในอนาคตได้ในระยะต่อไปจะต้องเน้น “เสริม” และ “สร้าง” ควบคู่กันจนไปสู่เป้าหมายสูง

คือ คนในอีก ๒๐ ปีข้างหน้าเป็น Brain Power & Talent หรือ เพิ่มสัดส่วนของกำลังแรงงาน ๒.๐ - ๓.๐ - ๔.๐ และให้ ๑.๐ หดไป หรือมีน้อยที่สุด

๕) มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อรองรับกลุ่มอุตสาหกรรมก้าวหน้า (Advanced Industry) อาท หุ่นยนต์ (Robot) กลุ่มทักษะฝีมือขั้นสูง (High Skill Labor) เพื่อตอบ ไทยแลนด์ 4.0

เป้าหมาย

๑) แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒) สถานประกอบการกิจการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

แนวทางที่ ๖ การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

ความท้าทายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ที่จะต้องชาญฉลาด รู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก ด้วยตระหนักถึงความท้าทายและโอกาส ดังนั้น กระทรวงแรงงานจึงได้กำหนดให้การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในแผนแม่บทฯ และภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์นี้ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศ เพื่อใช้เทคโนโลยี และสารสนเทศ เป็นกลไกในการเชื่อมโยงภารกิจด้านแรงงานสู่ประชากรวัยทำงานทุกคนอย่างสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกที่ ทัวถึง เป็นธรรม และเท่าเทียม อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทย ตามนโยบายของรัฐบาลในท้ายที่สุด

๑๒) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ โดยมียุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation) เป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลการพัฒนาทางด้านดิจิทัลของกระทรวง จะมีประชาชนผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา Citizen Experience Transformation ประกอบ ไปด้วยการพัฒนาและเสริมสร้าง (Enhancing) ประสบการณ์ของประชาชนที่ได้รับจากทุกช่องทาง การให้บริการสรรค์สร้างการให้บริการในรูปแบบที่สร้างความพึงพอใจตอบโจทย์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เข้าถึงเข้าใจ (Engaging) ความคาดหวังที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัยเพื่อนำเสนอการบริการ ที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไป ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติ (Evolving) การให้บริการภาครัฐที่สอดคล้องกับพลวัตทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่แปรเปลี่ยน มุ่งสู่การเป็นสังคมดิจิทัลอย่างเต็มตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการต่างๆ แก่ภาคประชาชน โดยควรให้ความสำคัญสูงสุดกับการตอบโจทย์ และตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) เนื่องจากรูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการของผู้ใช้บริการภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในท่ามกลางกระแสดิจิทัล ในกรณีนี้ ต้องพยายามทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง โดยเริ่มตั้งแต่เปลี่ยนแนวความคิด ของบุคลากรที่ให้มองผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง แล้วนำกระบวนการดำเนินการแบบใหม่ๆ มาปรับใช้

ในการให้บริการ โดยรูปแบบการส่งมอบการบริการนี้ ควรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ใช้งานง่าย มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation) ประกอบด้วยกรอบแนวคิดทั้ง ๖ มิติ ดังนี้ การสร้างและส่งมอบคุณค่า (Value Creation) การทำงานร่วมกัน(Collaboration) การแบ่งปัน (Sharing) มีความคล่องตัว (Agility) ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data Driven) และความโปร่งใส (Transparency)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Internal Process Transformation) การพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีระบบการทำงานที่คล่องตัวรวดเร็ว ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการทำงานเน้นการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) มีการทำงานร่วมกันที่หลอมรวมกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว ที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด รวดเร็ว โปร่งใสสู่การเป็น MOL One Government มีการดิจิทัลิ์ทซ์กระบวนการงาน (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยง รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศอันนำไปสู่เป็นผู้นำ ด้านรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานราชการประเทศไทยทั้งการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน พัฒนากำลังคน วิทยทำงานทุกสาขาอาชีพให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพ การพัฒนาบุคลากรภายในกระทรวงแรงงานให้มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน นำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Manpower and Digital Literacy) รองรับการแข่งขันย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) และการพัฒนาเขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

๑๓) แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

กระทรวงแรงงานจึงมีกำหนดแผนปฏิบัติการกระทรวงแรงงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน และเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายของกระทรวงแรงงาน

ขั้นตอนการพัฒนาดิจิทัล

การพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงานตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน เพื่อมุ่งสู่การ “เป็นแพลตฟอร์ม (Platform) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทย” (Toward Digital Platform for Thailand Manpower Development) ดังนี้ ๑. การวางรากฐานเพื่อการพัฒนาสู่ดิจิทัล (Digital Foundation) ๒. พร้อมก้าวสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Ready) ๓. การแปลงรูปกระทรวงแรงงานสู่การประยุกต์ใช้ดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ (Digital Transformed)

และ ๔. กระทรวงแรงงาน เป็นแพลตฟอร์มด้านแรงงาน (Digital Platform) ที่สนับสนุนการพัฒนาแรงงานไทยอย่างเต็มประสิทธิภาพรายละเอียดของแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ Citizen Experience Transformation เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริการดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

- ๑) รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น
- ๒) ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้บริการ
- ๓) ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ผสานบริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์
- ๔) ต้นแบบการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์

ตัวชี้วัดการพัฒนา

- ๑) จำนวนการบริการในรูปแบบดิจิทัลคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๕๐
- ๒) ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในบริการดิจิทัลเกินกว่าร้อยละ ๘๐
- ๓) ความสำเร็จของการสร้างศูนย์แปลงรูปประสบการณ์ต้นแบบ
- ๔) ความสำเร็จในการมีฐานข้อมูลผู้มารับการบริการ

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) มุมมองนอกสูใน (Outside in) พัฒนาการบริการโดยมีประชาชนผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการออกแบบ (Citizen-Centricity) ทำความเข้าใจวิถีชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทัศนคติและมุมมองการรับรู้ เข้าใจในความต้องการและพฤติกรรมของประชาชนที่เปลี่ยนไปเมื่อประชาชนเปลี่ยนผ่านช่วงวัย (Walk of Life) เพื่อนำเสนอการบริการที่ตรงต่อความต้องการตามอย่างก้าวชีวิตที่เปลี่ยนไปด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒) บริการสู่ความผูกพัน (Engaging) สร้างความผูกพันระหว่างกระทรวงแรงงานในฐานะผู้ให้บริการและประชาชนผู้รับการบริการ ให้ผู้ใช้บริการรู้สึกว่ามีอะไรที่จะสามารถมาแทนที่การให้บริการได้ (Irreplaceability) โดยการปฏิบัติอย่างน่าประทับใจ มีประสบการณ์ทางบวกอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันลึกซึ่งสร้างประสบการณ์เป็นที่เสนอแนะผู้ใช้บริการที่รู้สึกผูกพันมีแนวโน้มอย่างยิ่งที่จะแนะนำคนรอบตัวให้มาใช้บริการของกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น (Referral Influence)

๓) ตอบสนองและเจาะจง (Personalizing) การให้บริการควรเน้นการบริการที่เป็นรายบุคคลแบบเจาะจง มีการเก็บข้อมูลประชาชนผู้ใช้บริการ เพราะอย่างก้าวชีวิตและช่วงวัยที่เปลี่ยนไป (CitizenJourney) ส่งผลต่อสนใจความหวังและความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน การแนะนำการบริการต้องคำนึงถึงเงื่อนไขของชีวิตของแต่ละบุคคล นำเสนอการวางแผนชีวิต ด้านการศึกษา ทักษะแรงงานและตลาดแรงงานเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบุคคล (Responsive Human Capital development) ทั้งนี้ เกิดขึ้นได้เพราะการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงแรงงาน (Human Capital Analytics)

๔) ปฏิวัติประสบการณ์อย่างทั่วถึง (Physical Virtualizing) ด้วยการบูรณาการผสมผสานช่องทางการให้บริการ (Physical) แบบดั้งเดิมทั้งที่เป็นสัมผัสแห่งมนุษย์ (Physical) และแบบดิจิทัล (Digital) ด้วยหลากหลายช่องทางการบริการ (Omnichannel) ที่ทำให้ทุกช่องทางเสมือนเป็นหนึ่งเดียวภายใต้แนวคิด

การสร้างประสบการณ์การใช้บริการแบบไร้รอยต่อ (Seamless Experience) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ Digital Service Delivery Transformation ยุทธศาสตร์การส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน

เป้าหมายยุทธศาสตร์

- ๑) กระทรวงแรงงานมีบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง
- ๒) กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความเข้าใจ และมีความสามารถในการตอบสนองถึงความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง
- ๓) กระทรวงแรงงานมีกระบวนการส่งมอบบริการด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานและเป็นไปตามแนวทางของธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล

ตัวชี้วัดการพัฒนา

- ๑) ผู้รับบริการมีความพึงพอใจของการใช้บริการดิจิทัลมากกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) อัตราการเพิ่มจำนวนผู้ใช้บริการดิจิทัลเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๖๔ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปี ๒๕๖๕
- ๓) มีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๕
- ๔) มีการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในทุกส่วนราชการระดับกรม ภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานอย่างน้อย ๑ โครงการภายในปี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ / มาตรการ

- ๑) ปรับเปลี่ยนแนวความคิด (People's Mindset) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำเสนอบริการด้านดิจิทัลที่ทันสมัย เข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการของผู้ใช้บริการในโลกปัจจุบันที่มีพฤติกรรมการเข้ารับบริการเปลี่ยนไปจากเดิมมาก
- ๒) ปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Process Improvement) ในด้านต่างๆ ของกระทรวง ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผ่านการให้ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงาน
- ๓) นำธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล (Digital Governance) มาปรับใช้กับองค์กร เพื่อให้มีบริการที่มีประสิทธิภาพและมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานยิ่งขึ้น เช่น การประยุกต์ใช้วิธีการปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อเป็นแนวทางในการบริการด้านดิจิทัลแก่ผู้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ Culture Transformation การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล

เป้าหมายยุทธศาสตร์

- ๑) มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลเพิ่มขึ้น
- ๒) มีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงาน ในการบูรณาการกระบวนการงานเพิ่มขึ้น

๓) มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตกายภาพ (Physical) และ (Digital) เพิ่มขึ้น
๔) มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มขึ้น

๕) บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) กระทรวงแรงงานจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของกระบวนการทั้งหมดภายในปี ๒๕๖๔

๒) กระทรวงแรงงานมีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑.๘ เท่าของความร่วมมือทั้งหมดจากปี ๒๕๕๙ ภายในปี ๒๕๖๔

๓) กระทรวงแรงงานมีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตแบบกายภาพ (Physical) และดิจิทัล (Digital) อย่างน้อยร้อยละ ๓๐ จากกระบวนการทั้งหมดของกระทรวงแรงงานภายในปี ๒๕๖๔

๔) กระทรวงแรงงานมีผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมให้มีภาวะความเป็นผู้นำเชิงดิจิทัลอย่างน้อยกรมละ ๑ ราย ภายในปี ๒๕๖๔

๕) บุคลากรในกระทรวงแรงงานทุกรายยอมรับการสื่อสารผ่านระบบดิจิทัลภายใน ปี ๒๕๖๔

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) สร้างผู้นำรุ่นใหม่ทางด้านดิจิทัล ซึ่งสามารถขับเคลื่อนกระทรวงแรงงานในการแปรรูปทางดิจิทัล (Digital Transformation) ตลอดจนปลูกฝังค่านิยมทางดิจิทัล (Digital Core Value) และมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒) การบูรณาการกระบวนการข้ามสายงาน (Integrated Function) ในทั้งแง่มุมของกระบวนการข้อมูล และองค์ความรู้

๓) การดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกกระทรวงแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ Internal Process Transformation การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

เป้าหมายยุทธศาสตร์

๑) กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงบทบาทปฏิบัติด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างสมบูรณ์

๒) กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการเพื่อการดิจิทัลิ์กระบวนการ (Process Digitization) และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digitization-Digitalization)

๓) กระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานแบบอัตโนมัติ (Automation) และปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และบุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงาน (Analytical Organization) ได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔) บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงาน และประชาชนทั่วไป มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัล เพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เหมาะสมทุกปี

๕) ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงาน มีความพึงพอใจในการรับบริการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการของกระทรวงแรงงาน

๖) กระทรวงแรงงานมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

ตัวชี้วัดการพัฒนา

๑) มีผลการศึกษาเพื่อการปรับปรุง แก้ไขบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงาน ตลอดจนแนวทาง และข้อเสนอแนะในการยกระดับการพัฒนาบริการดิจิทัล (Digital Service) ของกระทรวงแรงงานตามผลการศึกษาฯ อย่างน้อย ๒ บริการ ภายในปี ๒๕๖๔

๒) มีสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA) ในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๒ และสถาปัตยกรรมองค์กร ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๕

๓) มีระบบเปิดสำหรับมหาชน (Massive Open Online Course: MOOC) และแพลตฟอร์ม (Platform) ของกระทรวงแรงงานเพื่อการแลกเปลี่ยนและนำเข้าข้อมูลด้านแรงงาน ภายในปี ๒๕๖๓ และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน นำเข้าข้อมูลหลักสูตรเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย ส่วนราชการละ ๒ หลักสูตร ในปี ๒๕๖๕

๔) ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงที่ผ่านการอบรมคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๖๐ ข้าราชการ พนักงาน และบุคลากรของกระทรวงแรงงานที่ผ่านการอบรม คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ในปี ๒๕๖๕ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๒๕๖๕

๕) กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup) กลุ่มประชากรแรงงานและประชาชนทั่วไป มีความพึงพอใจในหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับคะแนน ร้อยละ ๘๐ ของการอบรมในแต่ละครั้ง มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ภายในปี ๒๕๖๕

กลยุทธ์ / มาตรการ

๑) ศึกษา ทบทวนบทบัญญัติด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานขั้นตอนกระบวนการงาน ในรูปแบบดิจิทัล ตลอดจนปัจจัยและผลกระทบการพัฒนาดิจิทัลของกระทรวงแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ

๒) การปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน (Business Process Improvement) และการบริหารจัดการกระบวนการงาน (Business Process Management) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว อีกทั้งยกระดับการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓) ดำเนินการปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการดำเนินงานกระทรวงแรงงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ (Smart Operation) โดยการนำแนวทางการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise

Architecture: EA) ขับเคลื่อนกระบวนการทางพันธกิจของกระทรวงแรงงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์โดยอาศัยเทคโนโลยี

๔) พัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบไร้พรมแดน (M-Learning) ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้ผ่านสื่อ ดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามบริบทหรือสภาพแวดล้อม สัมพันธ์กับรูปแบบการทำงานการดำเนินชีวิต และวิธีการเรียนที่หลากหลาย อันนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการเรียนรู้ ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

๕) พัฒนากำลังคนทางด้านดิจิทัล (Digital Workforce) และกำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Technology Startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัล เพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ ตลอดจนพัฒนาทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลที่จำเป็น ต้องมีเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคดิจิทัล (Digital Literacy)

๖) ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และบริการดิจิทัล (Digital Service) ที่เป็นเลิศ

๑๔) แผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ โดยแผนดังกล่าว ได้มีการกำหนดทิศทางไว้ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) พัฒนาศักยภาพคนทำงานทุกระดับให้มีผลผลิตภาพแรงงานสูง สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และก้าวทันเทคโนโลยี 4.0

พันธกิจ (Mission) มีอยู่ด้วยกัน ๔ ประการได้แก่

- ๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
- ๒) พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Goals)

๑) ยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ในระดับสากล

๒) เพิ่มผลผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ (Results)

๑) กำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล

๒) ผลผลิตภาพแรงงานและรายได้ของกำลังแรงงานเพิ่มขึ้น

๓) องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

ค่านิยมร่วม

มุ่งมั่นทำงานเป็นทีมเชิงรุก โปร่งใส ใฝ่รู้ มีจิตบริการ สานสร้างเครือข่าย

สมรรถนะหลักขององค์กร

เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนทำงาน

ตัวชี้วัด

- 1) ประสิทธิภาพการผลิตด้านปัจจัยแรงงานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี
- 2) คนทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ มีผลิตภาพเพิ่มขึ้น
- 3) ผลิตภาพแรงงานในสถานประกอบการกิจการเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ต่อปี

ทั้งนี้ ในแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการย่อย จำนวน ๕ เรื่อง ได้แก่

แผนปฏิบัติราชการเรื่องที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ คือ แรงงานไทยมีมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพิ่มสูงขึ้นทั้งระบบ เป็นที่ยอมรับและมีมาตรฐานในระดับสากล ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานร่วมภาครัฐ ภาคเอกชน กำหนดจำนวนอาชีพมาตรฐานที่สำคัญที่ต้องผ่านการทดสอบ และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ผ่านช่องทาง กพร.ปช. เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และสนับสนุนให้แรงงานทั้งในและนอกระบบเข้าถึงแหล่งฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการทดสอบ และจัดตั้งสถานที่ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานที่เข้าถึง ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน และการทดสอบให้สามารถตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับรายบุคคลได้

เป้าหมาย

- ๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ
- ๒) ระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ครอบคลุมทุกการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และทุกสาขาอาชีพ
- ๓) แรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
- ๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ
- ๕) การดำเนินงานของศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถกลาง และองค์กรอาชีพหรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการรับรองให้เป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง ต้องดำเนินการภายใต้ระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ
- ๖) ศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถทุกแห่ง มีผู้ประเมินความรู้ความสามารถที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๗) เพิ่มโอกาสให้แรงงานที่ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและวิธีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
- ๒) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๓) จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E Testing System)

๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ

๕) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๖) ระดับความสำเร็จของระบบประกันคุณภาพการรับรองความรู้ความสามารถ

๗) จำนวนผู้ประเมินความรู้ความสามารถ

๘) จำนวนผู้ขอหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ

๒) รับรองความรู้ความสามารถ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย

๓) ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน

๔) ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ

๕) เชื่อมโยงมาตรฐานฝีมือแรงงานกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๒ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ฝึกอบรมในทักษะทางด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในระบบการฝึกอบรม เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงช่องทางการเข้ารับการฝึกอบรม และรูปแบบการฝึกอบรมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

เป้าหมาย

๑) วิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒) หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ ๑๐ กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓) มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงครอบคลุมทุกภูมิภาค

๔) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ

๕) ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น สามารถส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น และนำไปสู่ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ที่เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑) จำนวนวิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูง

๒) จำนวนหลักสูตรที่ฝึกรองรับไทยแลนด์ 4.0

๓) จำนวนศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง

๔) จำนวนแรงงานที่เข้ารับการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0

- ๕) จำนวนแรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมรองรับไทยแลนด์ 4.0
- ๖) แรงงานที่ผ่านการฝึกอบรมมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
- ๗) ประสิทธิภาพการผลิตปัจจัยด้านแรงงานเพิ่มขึ้นภายหลังสำเร็จการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
- ๒) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
- ๓) ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่วางงาน ๔.๐
- ๔) พัฒนาระบบ รูปแบบ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เป็นการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและแรงงานนอกระบบ เพิ่มโอกาสในการทำงาน และส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงการให้บริการแนะแนวอาชีพในสื่อทุกรูปแบบ ยกระดับฝีมือเพื่อรองรับการเปิดเสรีเคลื่อนย้ายแรงงาน เพิ่มมาตรฐานฝีมือแรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิตและบริการ เร่งยกระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบให้สูงขึ้นเพื่อทัดเทียมแรงงานนานาชาติ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น โดยอาศัยสิทธิประโยชน์จากพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และการพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถแข่งขันและสามารถลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

- ๑) การเพิ่มโอกาสให้แรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบและวิสาหกิจชุมชนมีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพอิสระหรืออาชีพเสริม เพื่อสร้างความมั่นคง ยั่งยืน และสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒) ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น และสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการได้อย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) จำนวนแรงงานกลุ่มเฉพาะ แรงงานนอกระบบ และวิสาหกิจชุมชนได้รับการพัฒนา
- ๒) จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน
- ๓) ผลิตภาพแรงงานของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานในกระบวนการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐
- ๔) สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มผลิตภาพแรงงานสามารถลดการสูญเสียในวงจรการผลิตหรือบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐

แนวทางการพัฒนา

- ๑) พัฒนาและสร้างนวัตกรรมการพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการจากระดับ ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่วางงาน ๔.๐
- ๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
- ๓) สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
- ๔) ส่งเสริมจรรยาบรรณการประกอบอาชีพ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
ที่ผ่านมาการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานนั้น
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมแรงงาน ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
ทั้งนี้การจะดำเนินการดังกล่าวได้นั้น จะต้องอาศัยการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน อาทิ
สถานประกอบกิจการ สถานศึกษา สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ยังจะดำเนินการฝึกอบรมให้แก่เครือข่ายข้างต้น เพื่อให้เกิดเป็นหน่วยในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
และกรมฯ ดำเนินการปรับเปลี่ยนบทบาทของหน่วยงานเป็นผู้กำกับดูแลแทน

เป้าหมาย

- ๑) การสร้างมาตรการจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการ
เห็นความสำคัญในการพัฒนาทักษะฝีมือให้กับกำลังแรงงานของประเทศ
- ๒) แรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาส
ในการพัฒนาฝีมือของตนเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทั่วถึง
- ๓) รัฐบาลมีทิศทางในการพัฒนาแรงงานทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดที่เป็นรูปธรรม
ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จ ของการดำเนินงาน
ตามแผนพัฒนาแรงงานได้อย่างชัดเจน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- ๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๒) ร้อยละของสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายภายใต้
พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาแรงงานระดับชาติ และระดับจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ปรับปรุงกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
ให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๒) บริหารกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดฝึกอบรม
- ๔) พัฒนากลไกความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน
- ๕) สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ
- ๖) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนระดับชาติ

แผนปฏิบัติการราชการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล
ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง
องค์กรให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำในการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน มีความพร้อมด้านการฝึกฝีมือแรงงาน มีศักยภาพในการกำกับดูแลด้านมาตรฐานฝีมือแรงงาน

มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีความเป็นมืออาชีพตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงาน พัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมดำเนินงานและประสานความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในสาขาอาชีพต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานร่วมกันได้ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัลอย่างแท้จริง

เป้าหมาย

๑) มีทิศทางในการพัฒนาแรงงาน ระยะ ๓ ปี ตลอดจนมีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงาน และมีการติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างชัดเจน

(หมายเหตุ : แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังคงอยู่ในระหว่างการจัดทำ โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จสมบูรณ์ในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๕)

๑๕) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบมาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีกรอบมาตรฐานความสำเร็จสำหรับเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ทันสมัย ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
๔. ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรให้มีความเข้มแข็งอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร มีการวางแผนและบริหารกำลังคน และมีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่องค์กรจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและบุคลากร และในระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง

๑๖) แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

วิสัยทัศน์ : “ยกระดับการให้บริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

(“Enhancing DSD digital services towards Digital Thailand”)

พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- ๓) พัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) พัฒนาบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล
- ๕) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลตามมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

- ๑) บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
- ๒) ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล
- ๓) กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถ

นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

- ๔) บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ

- ๑) ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบกิจการ ทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และแม่นยำโดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

แผนงาน/โครงการสำคัญ

- ๑.๑. โครงการจ้างปรับปรุงระบบสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับการออกเอกสารดิจิทัล

- ๑.๒. โครงการจัดซื้อครุภัณฑ์ภายใต้โครงการพัฒนาระบบการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (ภาคความรู้) (e-Testing System)

- ๑.๓. โครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ รองรับการค้าเนินงานพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

- ๑.๔. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- ๑.๕. โครงการพัฒนาเว็บไซต์การแข่งขันฝีมือแรงงาน (WorldSkills Thailand Website)

- ๑.๖. โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service)

- ๑.๗. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะเวลา ๕ ปี

- ๒) ยกระดับสู่ธรรมาภิบาลข้อมูลพร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างถูกต้อง

เป้าประสงค์ ผู้ใช้บริการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวกและเหมาะสม ตามกรอบธรรมาภิบาล

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๒.๑. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์อุปกรณ์สำหรับจัดเก็บข้อมูลแบบภายนอก (External Storage)

๒.๒. โครงการบำรุงรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

๒.๓. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและนโยบายความปลอดภัยด้านสารสนเทศ

๓) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บริการดิจิทัลของกรมตอบสนองผู้ใช้บริการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๓.๑. โครงการเช่าใช้บริการระบบคลาวด์ (Cloud Server)

๓.๒. โครงการจัดหาครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์รองรับการปฏิบัติงานบริการของเจ้าหน้าที่

๓.๓. โครงการบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์

๓.๔. โครงการเช่าใช้บริการเครือข่ายสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Internet)

๓.๕. โครงการจัดหาระบบประชุมวีดิทัศน์ทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference System)

ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๖. โครงการจัดซื้อโปรแกรมประชุมทางไกล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๗. โครงการจัดหาระบบบริการสารสนเทศห้องสมุดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๘. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์การสู่ระบบราชการ ๔.๐

๔) บูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ กรมมีระบบวิเคราะห์และการจัดการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๔.๑. โครงการพัฒนาระบบคลังข้อมูลการพัฒนากฝีมือแรงงาน

๔.๒. โครงการบูรณาการฐานข้อมูลการฝึกอบรมภาครัฐ

๕) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่หน่วยงานดิจิทัลในทุกระดับของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าประสงค์ บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการสำคัญ

๕.๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ข้อมูล Big Data เพื่อการบริหารการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ผู้บริหารยุคดิจิทัล

๕.๓. โครงการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การใช้ประโยชน์จากระบบคลังข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕. โครงการจัดจ้างผลิตสื่อการฝึกอบรมการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่ เขตเศรษฐกิจพิเศษ

๕.๖. โครงการทบทวนรูปแบบระบบการฝึกอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗. โครงการขยายผลการพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๕.๘. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพผู้ฝึกอบรมเทคโนโลยี และนวัตกรรม

๕.๙. โครงการเล่าเรื่องอย่างมืออาชีพด้วยคลิปีวีดีโอ

๕.๑๐. โครงการผลิตสื่อ VR (virtual Reality) เพื่อการประชาสัมพันธ์

๕.๑๑. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อนำเสนอข้อมูล

๕.๑๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝีมือแรงงานสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลง

๕.๑๓. โครงการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

๕.๑๔. โครงการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะดิจิทัล ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑๕. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์

๑๓) กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับกาลสมัย โดยส่งเสริมให้นายจ้างหรือสถานประกอบการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานซึ่งผู้ประกอบการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีการจัดตั้ง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการอาชีพมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ และคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะ จากการทำงาน โดยกำหนดให้การประกอบอาชีพในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานใดที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะหรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจควบคุมการดำเนินการของศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ รวมทั้งกำหนดให้ค่าธรรมเนียมที่ได้รับจากการรับรองความรู้ความสามารถตกเป็นของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานขององค์กร

สรุปสาระสำคัญของกฎหมาย

๑) ความหมายของการพัฒนาฝีมือแรงงาน

“การพัฒนาฝีมือแรงงาน” หมายความว่า กระบวนการที่ทำให้ผู้รับการฝึกและประชาชนวัยทำงานมีความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน มีฝีมือ ความรู้ความสามารถ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานเพื่อพัฒนาเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ อันได้แก่ การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และการอื่นที่เกี่ยวข้อง (มาตรา ๕)

๒) การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (หมวด ๑) กำหนดประเภทการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน เป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑) การฝึกเตรียมเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมแรงงานก่อนเข้าทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเตรียมเข้าทำงานจะต้องจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งผู้ดำเนินการฝึกจะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องทำสัญญาการฝึกเป็นหนังสือกับผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๑) ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๒) ต้องออกหนังสือรับรองว่าเป็นผู้สำเร็จการฝึกให้แก่ผู้รับการฝึกที่ฝึกครบตามหลักสูตรและผ่านการวัดผล (มาตรา ๑๓) ห้ามเรียกหรือรับเงินค่าฝึกอบรมหรือค่าตอบแทนในลักษณะใดๆ อันเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากผู้รับการฝึก (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง)

๒) การฝึกยกระดับฝีมือแรงงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาอาชีพนั้นสูงขึ้น โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกยกระดับฝีมือแรงงานจะต้องจัดส่งหลักสูตร และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

๓) การฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ประกอบการซึ่งเป็นนายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพอื่นที่ลูกจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานในสาขาอาชีพอื่นนั้นได้ด้วย โดยผู้ซึ่งจัดให้มีการฝึกเปลี่ยนสาขาอาชีพจะต้องจัดส่งหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้อง และรายการค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการฝึกเสนอต่อนายทะเบียนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ (มาตรา ๒๐)

ผู้ดำเนินการฝึกอาจดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานที่ของตนเองหรือจะขออนุญาตจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานก็ได้ (มาตรา ๑๙) รวมทั้งจะดำเนินการให้ผู้รับการฝึกไปรับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานในสถานศึกษา สถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานของทางราชการ หรือสถานฝึกอบรมฝีมือแรงงานอื่นที่นายทะเบียนให้ความเห็นชอบก็ได้ (มาตรา ๑๖)

๓) มาตรฐานฝีมือแรงงาน (หมวด ๒)

มาตรฐานฝีมือแรงงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดทางวิชาการที่ใช้เป็นเกณฑ์วัดระดับฝีมือ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพในสาขาต่างๆ (มาตรา ๕) โดยแบ่งประเภทของมาตรฐานฝีมือแรงงานออกเป็น ๒ ประเภทดังนี้

๑) มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ (มาตรา ๒๒) เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ ที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำขึ้นโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ในการจัดให้มีการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานได้ โดยผู้ที่ผ่านการทดสอบจะได้รับหนังสือรับรองว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงานแห่งชาติ ในสาขาอาชีพนั้น

ผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติจะต้องได้รับอนุญาต จากนายทะเบียน (มาตรา ๒๔) และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ สามารถเรียกเก็บค่าทดสอบจากผู้เข้ารับการทดสอบได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

๒) มาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๖ เป็นมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ผู้จัดทำเป็นบุคคลอื่นซึ่ง ไม่ใช่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ผู้ประกอบอาชีพ ผู้ประกอบกิจการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพ กลุ่มผู้ประกอบกิจการ โดยมีความประสงค์จะขอให้คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานดังกล่าวและนำไปใช้ในการทดสอบมาตรฐาน ฝีมือแรงงาน เพื่อทดสอบฝีมือแรงงานของลูกจ้างว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ที่ผู้ประกอบกิจการกำหนดไว้หรือไม่ ใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง หรือใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารค่าจ้างค่าตอบแทนของสถานประกอบกิจการนั้นก็ได้

๔) การรับรองความรู้ความสามารถ (หมวด ๒/๑)

“การรับรองความรู้ความสามารถ” หมายความว่า การรับรองความรู้ความสามารถ ในการประกอบอาชีพของบุคคลที่ผ่านการประเมินในแต่ละระดับ (มาตรา ๕) โดยที่คณะกรรมการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงานจะจำแนกและกำหนดระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ (มาตรา ๓๙ (๕)) ซึ่งจะมีศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถที่เป็นหน่วยงานของรัฐและที่เป็น “องค์กรอาชีพ” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลหรือสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทำหน้าที่ประเมินและออกหนังสือรับรองความรู้ความสามารถให้แก่ผู้ประกอบอาชีพในสาขาอาชีพนั้น (มาตรา ๒๖/๔) และเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยสาธารณะจากการทำงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจประกาศกำหนดสาขาอาชีพ ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสาธารณะ หรือต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งต้องดำเนินการโดยผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๗ (๒)) โดยผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงานดังกล่าว จะต้องได้รับหนังสือ รับรองความรู้ความสามารถ (มาตรา ๒๖/๓)

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีสมุดประจำตัวเพื่อบันทึกประวัติของบุคคลเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม การสัมมนา การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การประกอบอาชีพหรือการทำงาน ที่ผ่านมาเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพหรือการจ้างงาน (มาตรา ๒๖/๑)

๕) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๓)

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) ที่มาของเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประกอบด้วยเงินที่โอนมาจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี (กองทุนเดิม) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ ค่าธรรมเนียมและค่าทดสอบที่จัดเก็บได้ตามกฎหมาย เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้กองทุน ดอกผลหรือผลประโยชน์ที่เกิดจากกองทุน และเงินหรือทรัพย์สินที่ตกเป็นของกองทุนในกรณีอื่น (มาตรา ๒๗) *เงินสมทบจากผู้ประกอบกิจการ กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการในประเภท ขนาด และท้องที่ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอัตราไม่เกินร้อยละหนึ่งของค่าจ้างที่ผู้ประกอบกิจการจ่ายในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการส่งเงินสมทบ เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง ด้วยการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ส่งลูกจ้างเข้ารับการทดสอบและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผ่านการรับรองความรู้ความสามารถตามจำนวนที่กำหนดในปีใดก็ไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนในปีนั้น (มาตรา ๒๘)

(ปัจจุบันกำหนดให้ผู้ประกอบกิจการทุกประเภทที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่จะได้ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุน)

๒) การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อให้ผู้รับการฝึก ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานได้ และช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งช่วยเหลือหรืออุดหนุนการดำเนินงานขององค์กรอาชีพหรือศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนด้วย (มาตรา ๒๘)

๖) สิทธิและประโยชน์ (หมวด ๔) (มาตรา ๓๓ - มาตรา ๓๔)

กฎหมายได้กำหนดให้สิทธิและประโยชน์ในหลายลักษณะ แบ่งตามประเภทของผู้ขอรับสิทธิและประโยชน์ ได้แก่ ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถและผู้ดำเนินการฝึกที่จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ซึ่งสิทธิและประโยชน์ที่ได้รับ เช่น สิทธิได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้เป็นกรณีพิเศษ สำหรับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ประโยชน์ที่จะได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ใช้เครื่องหมายที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ประกอบกิจการซึ่งจ้างงานผู้ได้รับหนังสือรับรองความรู้ความสามารถ สิทธิได้รับการยกเว้นอากรขาเข้าและภาษีมูลค่าเพิ่มสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่นำเข้ามาเพื่อใช้ในศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงานประโยชน์ที่จะได้รับคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การพัฒนาหลักสูตร หรือกระบวนการวิเคราะห์ จำแนก

ตำแหน่งงานหรือการบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทนและได้รับความช่วยเหลือจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เกี่ยวกับการฝึกอบรมบุคลากรต่างๆ

๓) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน (หมวด ๕)

คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธาน กรรมการและมีกรรมการอื่นประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้แทนองค์กรอาชีพ โดยมีอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา ๓๘) โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการกำหนด นโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน การรับรองความรู้ความสามารถ และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาอาชีพต่าง ๆ จำแนกและกำหนด ระดับความรู้ความสามารถของผู้ประกอบอาชีพ และกำหนดช่วงอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถในแต่ละสาขาอาชีพ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการจ้างผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน หรือผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งองค์กรอาชีพ รวมถึงส่งเสริมให้มีการแข่งขันฝีมือแรงงาน ตลอดจนพิจารณา และวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนตามกฎหมาย (มาตรา ๓๙)

๔) อำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนการเพิกถอนการเป็นผู้ดำเนินการฝึก การพักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาต (หมวด ๖ - หมวด ๘)

กฎหมายกำหนดให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และควบคุมผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ ผู้ได้รับหนังสือรับรองการเป็นศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถและผู้ประเมิน ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยมีอำนาจออกหนังสือเรียกผู้เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือออกคำสั่งให้ส่งเอกสารหลักฐานมาประกอบการพิจารณา และมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งนายทะเบียนมีอำนาจออกคำสั่งให้บุคคลดังกล่าว ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองได้ (มาตรา ๔๕ - มาตรา ๔๙/๕) โดยผู้ที่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินการ พักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต

๕) บทกำหนดโทษ (หมวด ๙)

กฎหมายกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามในกรณีต่างๆ เช่น ผู้กระทำการเป็นผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยมิได้รับใบอนุญาตหรือดำเนินการเป็นศูนย์ประเมิน ความรู้ความสามารถ หรือเป็นผู้ประเมินโดยมิได้รับหนังสือรับรอง ผู้ที่จ้างงานผู้ที่ไม่ได้หนังสือรับรอง ความรู้ความสามารถทำงานในสถานประกอบการในสาขาอาชีพ ตำแหน่งงาน หรือลักษณะงาน ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดตามมาตรา ๗ (๒) ทั้งนี้ให้นายทะเบียนมีอำนาจ เปรียบเทียบความผิดดังกล่าวได้

ความรับผิดชอบอันเนื่องมาจากการใช้งบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านการบริหารกองทุน

๑) ให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงบประมาณและผู้แทนกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย เป็นอนุกรรมการ และอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่เกิน ๓ คนซึ่งประธานคณะกรรมการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง จากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ การลงทุน กฎหมาย หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องไม่เป็นผู้ประกอบกิจการที่ขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) มีสัญชาติไทย (๒) มีอายุไม่เกิน ๖๕ ปีบริบูรณ์ (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๕) ไม่เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือกรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

๓) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๔) อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี อาจได้รับการแต่งตั้งได้อีก แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ และจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ประธานอนุกรรมการให้ออก โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ และ (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘

๕) คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๒) กำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัสดุ ตลอดจนการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ ของผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พนักงาน และลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

(๓) พิจารณานุมัติแผนการดำเนินงานประจำปี

(๔) แต่งตั้งผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารทุนหมุนเวียนหรือตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมาย

(๖) ให้ผู้บริหารทุนหมุนเวียนจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี ตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนด ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา แผนการปฏิบัติงาน ประมาณการ รายรับประจำปี ประมาณการรายจ่ายประจำปี และประมาณการกระแสเงินสด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาอนุมัติก่อนเสนอ ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ อย่างน้อย ๖๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี และให้ส่งกระทรวงการคลังอย่างน้อย ๓๐ วัน ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณของทุกปี เพื่อใช้ประกอบการกำกับดูแล การบริหารทุนหมุนเวียนและติดตาม การประเมินผลการดำเนินงาน

ด้านการบัญชีและตรวจสอบ

๗) ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำบัญชีและรายงานการเงินของกองทุน ให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการจัดทำบัญชีภาครัฐที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยสามารถพิจารณากำหนดให้หน่วยงาน จัดบัญชีและรายงานการเงิน ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายบัญชีที่กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กำหนดและส่งให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภายใน ๖๐ วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชี และให้กรมพัฒนา ฝีมือแรงงานนำส่งรายงานทางการเงินพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ต่อกระทรวงการคลังภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงานจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

๘) เพื่อประโยชน์ในการจัดทำรายงานการเงินในภาพรวมของแผ่นดิน ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดส่งข้อมูลทางบัญชีของกองทุนเข้าระบบการบริหารเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๙) ให้มีระบบการตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของกองทุนตามมาตรฐาน และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐหรือมาตรฐานสากลการปฏิบัติงาน วิชาชีพการตรวจสอบภายใน และรายงานผลการตรวจสอบให้อธิบดีทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

๑๘) ศีกรูปแบบของการบริหารงานของกองทุนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทุนหมุนเวียนที่จัดตั้งขึ้นในหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ และกิจกรรมที่แตกต่างกันตามความจำเป็นและภารกิจของหน่วยงานนั้นๆ โดยที่กรมบัญชีกลางได้จำแนก ประเภทของทุนหมุนเวียน เพื่อประโยชน์ในการกำกับ ดูแล และพัฒนาการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และรูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินงานดังนี้

๑) ทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เพื่อนำเงินทุนมาปล่อยให้กู้ยืม โดยอาจคิดดอกเบี้ยหรือไม่คิด ดอกเบี้ยจากบุคคลที่มาขอกู้ยืม ได้แก่ บุคคลในส่วนราชการ กระทรวง ภาคเอกชน เกษตรกร และประชาชน ทั่วไป โดยทยอยใช้คืนเงินกู้ยืมในภายหลัง เช่น กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา กองทุนสงเคราะห์เกษตรกร และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น

๒) ทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เพื่อซื้อ/หรือผลิตสินค้าต่างๆ เพื่อจำหน่าย ให้แก่ หน่วยงานราชการ องค์กรเฉพาะกิจต่างๆ รวมทั้งภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เช่น เงินทุนหมุนเวียน การผลิตเหรียญกษาปณ์และการทำของเงินทุนหมุนเวียนของยางพารา และเงินทุนหมุนเวียนยาเสพติด เป็นต้น

๓) ทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร เพื่อให้บริการในรูปแบบต่างๆ แก่หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป โดยอาจมีการจัดเก็บค่าธรรมเนียมการให้บริการ เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการบริหาร ท่าเรือพาณิชย์สัตว์หีบ – กองทัพเรือ เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียนสถานแสดงพันธุ์สัตว์น้ำ จังหวัดภูเก็ต เป็นต้น

๔) ทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เพื่อให้เงินทดแทน ช่วยเหลือสงเคราะห์ แก่ประชาชนโดยรวม โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลที่ด้อยโอกาส หรือประสบปัญหาความยากลำบากให้ได้รับประโยชน์ จากภาครัฐอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การช่วยเหลือบางกลุ่มเป้าหมายอาจมีส่วนร่วมในการจ่ายเงินสมทบ เข้าทุนหมุนเวียน เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กองทุนคุ้มครองเด็ก เป็นต้น

๕) ทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้ได้มาซึ่ง ประโยชน์ของภาครัฐและประชาชนส่วนรวม โดยไม่มุ่งหวังกำไร เช่น เงินทุนหมุนเวียนเพื่อการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยี กองทุนส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย กองทุนสำหรับผู้เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ เป็นต้น

กรณีศึกษา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (ได้รับรางวัลประสิทธิผลการจัดการบริหาร จัดการดีเด่น เป็นรางวัลสำหรับทุนหมุนเวียน ที่มีการจัดการบริหารพัฒนาและปรับปรุงองค์กรที่ครอบคลุม ตามกรอบการประเมินด้านที่ ๔ การบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากกรมบัญชีกลาง)

ที่มา : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ให้เริ่มดำเนินการ กองทุนในลักษณะเงินทุนหมุนเวียน ตามนัยมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาเห็นความสำคัญของกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษามากขึ้นจึงได้มีการประกาศ ใช้พระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยอยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีวัตถุประสงค์ให้กู้ยืมเงินแก่นักเรียน หรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่าย ที่จำเป็นในการครองชีพระหว่างศึกษา

ปัจจุบันพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษาในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ และมีผล บังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีผลให้กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาอยู่ในการกำกับดูแล ของรัฐมนตรี และมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดินหรือรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณและกฎหมายอื่น เนื่องจาก กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๑ และกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผูกกับรายได้ในอนาคตตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการบริหาร กองทุนเพื่อการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่ออกตามพระราชบัญญัติเงินคงคลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ มีการบริหาร

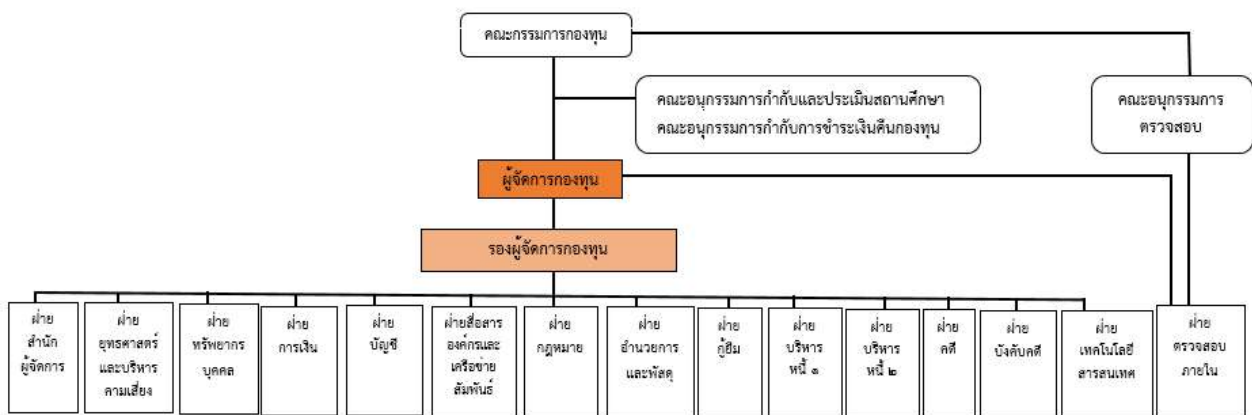
จัดการและการดำเนินการที่มีข้อจำกัดและไม่สอดคล้องกับนโยบายการผลิตกำลังคนและการพัฒนาประเทศสมควรบูรณาการ การบริหารจัดการและการดำเนินการของกองทุน กยศ. และกองทุน กรอ. ให้เป็นเอกภาพอยู่ภายใต้กฎหมายเดียวกันและเพิ่มมาตรการในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การจัดตั้ง : กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีหน้าที่และวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาด้วยการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาในลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- ๒) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาที่เป็นความต้องการหลัก ซึ่งมีความชัดเจนของการผลิตกำลังคนและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ
- ๓) นักเรียนหรือนักศึกษาที่ศึกษาในสาขาวิชาขาดแคลนหรือสาขาวิชาที่กองทุนมุ่งส่งเสริมเป็นพิเศษ
- ๔) นักเรียนหรือนักศึกษาที่เรียนดีเพื่อสร้างความเป็นเลิศ

รูปแบบของการบริหารงาน พิจารณาตามโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา



ภาพที่ ๒-๖ โครงสร้างองค์กรกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา

อำนาจหน้าที่ต่างๆ ของกองทุนฯ ในการดำเนินงาน มีดังต่อไปนี้
การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ต่อไปนี้

- ๑) ซื่อ จัดหา เช่า ให้เช่า ถูกรรมสิทธิ์ ครอบครอง จำหน่าย ทำนิติกรรมหรือดำเนินงานใดๆ เกี่ยวกับสังหาริมทรัพย์หรืออสังหาริมทรัพย์
- ๒) จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ เก็บรักษาหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับการให้เงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา

- ๓) จัดหาผลประโยชน์จากเงินและทรัพย์สินของกองทุน
- ๔) กระทำการอื่นใดบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเกี่ยวเนื่องในการจัดการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกองทุน

กองทุนมีอำนาจดำเนินการในการติดตามการชำระเงินคืน ดังต่อไปนี้

- ๑) ขอข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กู้ยืมเงินจากหน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดซึ่งเป็นผู้ครอบครองข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว
- ๒) เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน และการชำระเงินคืนกองทุนของผู้กู้ยืมเงินให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน หรือบุคคลใดตามที่ร้องขอ
- ๓) มีอำนาจในการกำหนดมาตรการตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการบริหารกองทุน และการติดตามการชำระเงินคืนกองทุน

กองทุนมีอำนาจหักเงินได้พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินซึ่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง (เฉพาะมาตรา ๔๐ (๑) แห่งประมวลรัษฎากร ได้แก่ เงินเดือน/ค่าจ้าง ตามการจ้างแรงงาน) โดยให้บุคคล คณะบุคคลหรือนิติบุคคล ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้จ่ายเงินได้พึงประเมินมีหน้าที่หักเงินได้ พึงประเมินของผู้กู้ยืมเงินเพื่อชำระเงินกู้ยืมคืนตามจำนวนที่กองทุนฯ แจ้งให้ทราบ นำส่งกรมสรรพากรภายในกำหนดระยะเวลาการนำส่งภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่าย

การให้บริการ (พิจารณาในส่วนของการให้กู้ยืม)

เป็นการดำเนินการให้กู้ยืมกับผู้กู้ยืม โดยมีสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนกองทุน ตามที่กำหนดไว้ในบันทึกข้อตกลงกับกองทุน โดยกองทุนจะจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมในภาพรวม และควบคุมดูแลสถานศึกษาให้ดำเนินการผ่านระบบ e – student ตามขั้นตอนและกำหนดการประจำปี การศึกษา โดยกองทุนจะจ่ายค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามจำนวนที่ได้รับแจ้งในระบบ e – studentloan เข้าบัญชีสถานศึกษา และจ่ายเงินค่าครองชีพเข้าบัญชีของผู้กู้ยืมโดยตรง กระบวนการจัดทำ : ฝ่ายกู้ยืมจะขอข้อมูลการให้กู้ยืมย้อนหลัง ๓ ปี แยกรายชั้นปี รายระดับการศึกษา รายเก่าและรายใหม่ เพื่อจัดทำงบประมาณการให้กู้ยืมประจำปี นำเสนอคณะกรรมการกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติงบประมาณประจำปี และเสนอกำหนดการให้กู้ยืมประจำปี การศึกษาเพื่อโปรดให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการกองทุนอนุมัติแล้วต้องเตรียมความพร้อมในการกู้ยืม โดยการแจ้งกรอบการให้กู้ยืมและกำหนดการให้กู้ยืมประจำปีให้ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ และฝ่ายสื่อสารองค์กร เครือข่ายสัมพันธ์ ต้นสังกัดของสถานศึกษา สถานศึกษาที่เข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุน และผู้บริหารและจัดการเงินให้กู้ยืม เพื่อทราบและเตรียมความพร้อมในการให้ กู้ยืม ประจำปี จากนั้นดำเนินการรวบรวมผลการดำเนินงานภายในจากหน่วยต้นสังกัดและผลประเมินภายนอก จาก สมศ. เพื่อจัดทำข้อมูลสถานศึกษาใดที่มีผลประเมินเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการ กองทุนให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการที่สถานศึกษาจะเข้าร่วมดำเนินงานกับกองทุน กรณีสถานศึกษามีผลประเมินต่ำกว่า ระดับพอใช้หรือไม่มีผลการประเมินสถานศึกษา จะสามารถดำเนินการให้กู้ยืมได้เฉพาะรายเก่าเลื่อนชั้นปีเท่านั้น เมื่อเริ่มการให้กู้ยืมจะต้องวิเคราะห์ การดำเนินงานให้กู้ยืม และหากมีข้อติดขัดจะต้องรีบแก้ไขปัญหาและคลี่คลายโดยเร็ว เพื่อไม่ให้กระทบกับระยะเวลาการดำเนินการในระบบ e – studentloan แล้วจัดทำรายงานผลการให้กู้ยืมประจำปี และประจำเดือน

คุณค่าหรือประโยชน์ที่ประชาชนหรือสังคมได้รับจากกองทุนฯ

กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เงินกู้ยืมแก่นักเรียน นักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์เพื่อเป็นค่าเล่าเรียน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการครองชีพ ระหว่างศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ช่วยแบ่งเบาภาระด้านการเงินของผู้ปกครอง และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของชาติโดยรวมโดยมุ่งหวังว่าผู้กู้ยืมจะสามารถเล่าเรียนได้จนสำเร็จตามหลักสูตร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รวมถึงมีจิตสำนึก ในการชำระหนี้คืน เพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับรุ่นน้องต่อไป

กรณีศึกษา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับโลก ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโดยมีนโยบายและโครงการสำคัญต่างๆ เช่น Continuing Education and Training (CET) Masterplan ที่ริเริ่มเมื่อปี ๒๕๕๑ ที่ดำเนินการโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังพลชาวสิงคโปร์สำหรับอนาคต โดย CTE ได้มีการปรับปรุงล่าสุดเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๗ ตามข้อเสนอของลูกจ้าง นายจ้าง และสหภาพ ในรูปแบบ CTE ๒๐๒๐ (๒๕๖๓) โดยให้ชาวสิงคโปร์มีความพร้อมสามารถตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบมาจากนวัตกรรมและผลิตภาพ การผลิตโดยเน้นความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ สหภาพ และ ศูนย์ฝึกอบรม เพื่อริเริ่มแผนการต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จ

๑) Continuing Education and Training (CET) Masterplan เป็นการพัฒนาโดยรวมคือระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง การฝึกอบรมที่ตอบสนองความต้องการอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมต่างๆ และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดย CET๒๐๒๐ (๒๕๖๓) มีจุดประสงค์ ๓ ประการ

(๑.๑) การสร้างความเชี่ยวชาญในเชิงลึกให้กับกำลังแรงงานสิงคโปร์โดยให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรและการเห็นคุณค่าของลูกจ้าง โดยการ

- กลยุทธ์การจัดการบริหารกำลังพลแต่ละภาคธุรกิจ
- โครงสร้างการสร้างสมรรถนะแต่ละภาคธุรกิจ
- One-stop การฝึกอบรมให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านกำลังแรงงาน

(๑.๒) ให้ทุกคนสามารถรับทราบข้อมูลการศึกษาและอาชีพผ่านระบบการศึกษา การฝึกอบรมและแนะแนวอาชีพ โดยการ

- ให้การศึกษา อบรม แนะนำสายอาชีพผ่านระบบ Online
- ศูนย์วิจัย Lifelong Learning
- เพิ่มความเป็นมืออาชีพของผู้สอน
- ให้การศึกษา การฝึกอบรมและแนะแนวอาชีพ

(๑.๓) การพัฒนาระบบ CET ในการสร้างโอกาสการเรียนรู้หลากหลายอย่างมีคุณภาพ

- การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี
- iNLab สำหรับการสร้างงานนวัตกรรมใน CET
- เพิ่มโครงสร้างการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน

๒) Applied Study in Polytechnic and ITE Review (ASPIRE) เป็นนโยบายอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการที่สร้างความพร้อมของนักศึกษาสายอาชีพ Polytechnic และ ITE ให้มีความรู้ความชำนาญที่ตอบสนองเศรษฐกิจในโดยคณะกรรมการ ASPIRE ตั้งเป้าหมายที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับนักศึกษาสายอาชีพโดยให้อุตสาหกรรมต่างๆ ให้ออกาสนักศึกษาสายอาชีพในการฝึกงานให้ความรู้ แนะนำอาชีพ งานวิจัย งานนวัตกรรมและกิจกรรมอื่นๆ ที่สนับสนุนการเรียนการสอน รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างรากฐานบุคลากรไม่ว่าจะเป็นการเรียนสายสามัญหรือสายอาชีพ

๓) โครงการยกระดับฝีมือแรงงาน (Skills Upgrading) The Singapore Workforce Skills Qualifications (WSQ) เป็นระบบการรับรองความสามารถบุคคลแห่งชาติที่บริหารจัดการโดย Singapore Workforce Development Agency (WDA) โดยให้การฝึกอบรม พัฒนาฝีมือ ประเมินผล เพื่อสนับสนุนกำลังแรงงานชาวสิงคโปร์ให้มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน โดย WSQ สร้างให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถพื้นฐานที่จะทำงานได้ทุกสาขาอาชีพ มีความสามารถเฉพาะทางอาชีพหรืออุตสาหกรรมด้านใดด้านหนึ่ง

ตัวอย่างโครงสร้างการอบรมพื้นฐาน – Employability Skills (สร้างความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน) เช่น Business Management (การบริหารจัดการธุรกิจ)

ตัวอย่างโครงสร้างการอบรมเฉพาะอาชีพและอุตสาหกรรม – ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม (Food and Beverage) การดูแลผู้ป่วยและแนะนำด้านสุขภาพ (Healthcare Support) ธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย (Security)

๔) โครงการ Workfare เป็นโครงการช่วยเหลือของรัฐที่ช่วยลูกจ้างชาวสิงคโปร์ที่มีรายได้ไม่เกิน ๑,๘๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน รวมถึงคุณสมบัติอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่รัฐบาลกำหนดโดยกระตุ้นให้ชาวสิงคโปร์ยกระดับฝีมือโดยผ่านระบบเงินสนับสนุนและเงินออมหลังเกษียณอายุ ประกอบด้วย Workfare Income Supplement scheme (WIS) และ Workfare Training Support scheme (WTS)

Workfare Income Supplement scheme (WIS) เป็นการช่วยเหลือชาวสิงคโปร์ผ่านระบบเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้มีงานทำโดยให้ทั้งเงินสดและเงินกองทุนสะสมเพื่อเป็นเงินออมหลังเกษียณอายุ

Workfare Training Support scheme (WTS) เป็นการเติมเต็ม WIS ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นโดยส่งเสริมให้คนงานชาวสิงคโปร์ที่เข้าอบรมเสริมทักษะ WTS ช่วยสนับสนุนการจ้างงานและเพิ่มรายได้ โดยให้เงินสนับสนุนทั้งลูกจ้างและนายจ้างร้อยละ ๙๕ และหากลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเต็มหลักสูตรเกณฑ์กำหนดก็จะได้รับเงินรางวัล ๔๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อปี

๕) โครงการ Workpro เป็นโครงการเงินช่วยเหลือของรัฐสำหรับนายจ้างและลูกจ้างที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มกำลังคนชาวท้องถิ่นในตลาดแรงงาน ส่งเสริมการพัฒนาสถานที่ทำงานและเสริมสร้างให้ชาวสิงคโปร์ในแกนนำของกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานสิงคโปร์ (MOM) และ Singapore Workforce Development Agency (WDA) ภายใต้ความเห็นชอบของไตรภาคี โดยโครงการนี้มีอายุ ๓ ปี และจะสิ้นสุดลงในปี ๒๕๕๙

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับนายจ้าง

- Job Redesign Grant เงินสนับสนุนไม่เกิน ๓๐๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อบริษัทที่ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อการจ้างงานชาวท้องถิ่นที่อยู่ในวัยทำงานหรือดึงดูดชาวสิงคโปร์ให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน เช่น การจัดซื้ออุปกรณ์หรือเครื่องมือระบบอัตโนมัติ หรือ โครงการการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต

- On-the-Job Training Allowance เงินสนับสนุนไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ต่อบริษัทที่จ้างและให้การฝึกอบรมชาวสิงคโปร์ที่กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่โดยจ่ายเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้าง ๑ เดือนสูงสุดไม่เกิน ๒,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์ โดยมีเงื่อนไขว่าต้องเป็นลูกจ้างประจำและได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเวลาไม่ต่ำกว่า ๒ เดือน

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับผู้หางาน

- Job Preparation Support เพื่อสร้างความพร้อมและเพิ่มโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน ผู้หางานสามารถเข้าอบรมเชิงปฏิบัติ (Job Preparation Workshop) ที่ได้รับการดัดแปลงให้เหมาะสมเพื่อให้ผู้หางานมีความรู้ความสามารถที่จะกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

ตัวอย่างความช่วยเหลือสำหรับลูกจ้าง

- ลูกจ้างใหม่ที่ได้รับการจ้างงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และจัดว่าเป็นผู้มีรายได้ต่ำจะได้รับเงินช่วยเหลือค่าเดินทาง ๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์

- ลูกจ้างใหม่ที่เพิ่งกลับเข้ามาในตลาดแรงงานจากนายจ้างในโปรแกรม Workpro และยังคงทำงานอยู่จะได้รับเงินโบนัสพิเศษไม่เกิน ๑,๒๐๐ เหรียญสิงคโปร์ในระยะเวลา ๑๒ เดือน

๖) โครงการ Skills Future เป็นนโยบายของรัฐบาลที่จะพัฒนาความสามารถชาวสิงคโปร์ให้ถึงจุดสูงสุดตลอดชีวิตโดยไม่คำนึงถึงจุดเริ่มต้น โดยการส่งเสริมทักษะบุคลากร เพื่อเป็นปัจจัยในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ทันสมัย โดยมี Tripartite Skills Future Council นำโดยรองนายกรัฐมนตรี Thamman Shanmugaratnam ประธานงานและสนับสนุนให้นโยบายประสบผลสำเร็จ โดยมีหลักการ ๔ ประเด็น

(๑) การให้ข้อมูลด้านการศึกษา การฝึกงานและอาชีพ

(๒) การพัฒนาโดยรวมทั้งระบบการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

(๓) ส่งเสริมให้นายจ้างพัฒนาอาชีพผ่านความชำนาญ ทักษะและการเรียนรู้

(๔) สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตัวอย่างโปรแกรมที่สนับสนุนระดับต่างๆ

ก) นักเรียน

- Education and Career Guidance (ECG) แนะนำการศึกษาต่อหลังระดับมัธยมศึกษา การให้ข้อมูลทางเลือกการศึกษา อาชีพ เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษาได้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย

- Enhanced Internships เป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตรในระดับ Polytechnic และ ITE โปรแกรมดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ นักศึกษาได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมการทำงานจริง และช่วยให้สามารถเรียนรู้ผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีประสบการณ์ทางทักษะและเทคนิค

เรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งข้อมูลนี้จะเป็นเครื่องช่วยในการเลือกสายอาชีพให้เป็นไปตามความเป็นจริง

- Individual Learning Portfolio (ILP) ILP คือการศึกษา การฝึกอบรม และแนะแนวอาชีพอย่างครบวงจรผ่านระบบ online ที่จะช่วยชาวสิงคโปร์ในการวางแผนการศึกษาและการอบรมเพื่อวางแผนอาชีพในอนาคต ในขณะที่เดียวกันสามารถค้นหาความสนใจของตัวเอง ความสามารถแรงบันดาลใจ แนวทางการเรียนรู้หลายๆ อย่างก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ILP ยังช่วยหางานในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และสำหรับคนทำงาน ILP ทำหน้าที่แสดงชี้ให้เห็นช่องว่างทักษะในการทำงาน ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- Young Talent Programme (YTP) ให้โอกาสนักศึกษาไปฝึกงานในต่างประเทศหรือทำงานพร้อมเรียนหนังสือ เพื่อสร้างความเตรียมพร้อมในการทำงานในระดับนานาชาติ

ข) ลูกจ้าง (วัยเริ่มทำงาน)

- Individual Learning Portfolio (ILP) การให้คำแนะนำเพื่อให้ชาวสิงคโปร์วางแผนการศึกษาและฝึกอาชีพเพื่อการทำงาน ช่วยค้นหาแรงบันดาลใจในอาชีพและสำรวจเส้นทางการศึกษาต่างๆ ก่อนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน อีกทั้งยังใช้ ILP ค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสม และสำหรับคนทำงานจะช่วยแนะนำช่องว่างทักษะที่เกี่ยวข้องในแรงงานที่ต้องพัฒนา เพื่อคงไว้ซึ่งการมีงานทำโดย ILP จะเริ่มใช้ในปี ๒๕๖๐

- P-Max เป็นโครงการที่จะสร้าง ผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงานให้เข้าสู่ตลาดของผู้ประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ โดย WDA จะช่วยผู้หางานให้ได้ทำงานตามตำแหน่งงานที่เหมาะสมในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม อีกทั้ง P-Max ยังช่วยผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงานเพิ่มทักษะ เช่น จริยธรรมในสถานที่ทำงานและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มีสมรรถภาพที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมแบบ SME

- Skills Future Credit เป็นโครงการส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์เป็นเจ้าของการพัฒนาทักษะของตนเองในระยะยาวหรือตลอดชีวิต เป็นโครงการสำหรับชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ ๒๕ ปีขึ้นไปจะได้รับเครดิตคิดเป็นเงิน ๕๐๐ เหรียญสิงคโปร์ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๙ โดยไม่มีกำหนดวันหมดอายุ และรัฐบาลจะเพิ่มเครดิตให้เป็นระยะๆ รวมทั้งยังสามารถสะสมเครดิตนี้ได้

การใช้ Skills Future Credit สามารถนำไปใช้เพิ่มเติมจากหลักสูตรต่างๆ ของรัฐที่ได้ให้เงินช่วยเหลือสมทบอยู่แล้ว โดยมีที่มาของหลักสูตรต่างดังนี้

๑) หลักสูตรที่ให้เงินช่วยเหลือหรืออนุมัติจาก Singapore Workforce Development Agency – WDA

๒) หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

๓) หลักสูตรที่รัฐให้การสนับสนุน

๔) หลักสูตรที่จัดโดย The People’s Association หรือ Infocomm Development Authority of Singapore’s Silver Infocomm Junctions

อนึ่ง ชาวสิงคโปร์เมื่อมีอายุครบ ๒๕ ปี จะได้รับจดหมายจากรัฐบาลแจ้งการเปิดให้ใช้บัญชี Skills Future Credit โดยมีหนังสือคู่มือแนะนำการใช้ รวมถึงหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ การใช้เครดิตตรวจสอบเครดิตคงเหลือ และรายการต่างๆ จะผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ www.skillsfuture.sg/credit

- Skills Future Study Award เป็นรางวัลสำหรับคนทำงานที่มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในเชิงลึก ให้ทันกับความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคต และเท่าเทียมกับกลุ่มอาชีพเดียวกันอยู่เสมอ นับแต่เดือนตุลาคม ๒๕๕๘ เงินรางวัล ๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์จะมอบให้จำนวน ๕๐๐ รางวัล ไม่เกิน ๒,๐๐๐ รางวัลต่อปี

ค) ลูกจ้าง (วัยทำงาน) โดยพื้นฐานก็คล้ายกับลูกจ้าง (วัยเริ่มทำงาน)

- Skills-Based Modular Courses หลักสูตรระยะสั้นมุ่งเน้นถึงความหลากหลายที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชาวสิงคโปร์มีความชำนาญในด้านต่างๆ มากขึ้น

- Skills Future Leadership Development Initiative พัฒนาความร่วมมือกันระหว่างบริษัทในการออกแบบและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถให้เต็มศักยภาพ

- Skills Future Fellowships การให้รางวัลกับชาวสิงคโปร์ที่มีความสามารถและประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในทักษะ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคคลเหล่านี้ได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติม จึงมีทุนรางวัลเงินสด ๑๐,๐๐๐ สิงคโปร์ ให้จำนวน ๑๐๐ คนต่อปี ซึ่งจะมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๕๕๙

- Skills Future Mid-Career Enhanced เป็นการอุดหนุนและส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์พัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน ซึ่งลูกจ้างวัยทำงานจะมีความกดดันในเรื่องการพัฒนาทักษะและยกระดับความสามารถ รัฐบาลจึงได้จัดโครงการนี้เพื่อส่งเสริมให้ชาวสิงคโปร์ช่วงวัยทำงานให้ปรับปรุงความสามารถอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงการสำหรับชาวสิงคโปร์ที่มีอายุ ๔๐ ปีขึ้นไป จะได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับหลักสูตรภายใต้ WDA โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ตามตารางดังนี้

ตารางที่ ๒-๓ ประเภทหลักสูตรภายใต้ Singapore Workforce Development Agency (WDA)

ประเภทหลักสูตร	ระดับไร้ฝีมือ/กึ่งมีฝีมือ	ระดับผู้จัดการ/ผู้บริหาร ผู้ชำนาญการ
๑. หลักสูตรของศูนย์ที่ได้รับอนุมัติจาก WDA	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน	
๒. หลักสูตรรับรองการพัฒนาฝีมือ	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน ๒๕ เหรียญต่อชั่วโมง	สูงสุดร้อยละ ๙๐ ของค่าเรียน แต่ไม่เกิน ๕๐ เหรียญต่อชั่วโมง

และร้อยละ ๙๐ สำหรับโปรแกรมภายใต้กระทรวงศึกษาธิการทั้งระบบการศึกษาแบบเต็มเวลาและแบบ Part-time ตามสถานศึกษาดังต่อไปนี้ (เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘)

- ๑) NUS NTU SMU SUTD SIT และ SIM University (UniSIM)
 - ๒) Polytechnics
 - ๓) Institute of Technical Education
 - ๔) LASALLE College of the Arts and Nanyang Academy of Fine Arts
- อนึ่ง ๑) โปรแกรมที่สนับสนุนโดยกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับผู้เข้ารับการศึกษหลักสูตรที่เริ่มตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘ สถาบันการศึกษาจะเป็นผู้คำนวณเงินช่วยเหลือให้กับผู้ที่มีคุณสมบัติภายใต้ Skills Future Mid-Career Enhanced โดยอัตโนมัติ ซึ่งคาดว่าจะลดลงร้อยละ ๓๐

๒) หลักสูตรที่ได้รับการสนับสนุนจาก WDA

สำหรับผู้ประสงค์เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เริ่มตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ สามารถลงทะเบียนโดยตรงกับศูนย์ที่ได้รับอนุมัติจาก WDA หรือ สถาบันฝึกอบรมที่สนับสนุนหลักสูตรรับรองการพัฒนาฝีมือโดย WDA โดยผู้สมัครชำระค่าอบรมหลังหักเงินสมทบ

ง) นายจ้าง

- P-Max เป็นโปรแกรมที่ช่วยผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SME) ในเรื่องการจ้างงานระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ และผู้ชำนาญงาน (PMEs) ผู้ประกอบการ SMEs ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการฝึกอบรม เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการทำงานกับ PMEs ที่เพิ่งได้รับการว่าจ้าง ผู้ประกอบการ SMEs จะได้รับเงินช่วยเหลือ ๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์หาร่วมโครงการจนเสร็จสมบูรณ์และจ้างงาน PMEs ที่เพิ่งได้รับการว่าจ้าง อย่างต่ำเป็นเวลาหกเดือน

- Skills Future Earn and Learn Programme เป็นโปรแกรมการศึกษาและทำงานสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาจาก Polytechnic และสถาบันการศึกษาทางเทคนิค (ITE) ให้ได้เริ่มทำงานตามที่เรียนมา เป็นการสร้างโอกาสในการเพิ่มทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยนายจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ๑๕,๐๐๐ เหรียญสิงคโปร์สำหรับค่าใช้จ่ายการพัฒนาและสนับสนุนโครงการ

- Skills Future Mentors จะมีศูนย์รวม ผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรมต่างๆ มาให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเรื่องทักษะความคิดริเริ่ม

กรณีศึกษา : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในไต้หวัน

ไต้หวัน เป็นอีกหนึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วอย่างน่าอัศจรรย์ เป็นหนึ่งใน ๔ ประเทศ ที่เรียกว่าเป็นเสือเศรษฐกิจของเอเชีย โดยอีก ๓ ประเทศที่ประสบความสำเร็จอย่างน่าอัศจรรย์เช่นกันคือประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ และประเทศฮ่องกง หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ไต้หวันประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจอย่างน่าอัศจรรย์และกลายเป็นโมเดลของการพัฒนาเศรษฐกิจของโลกก็คือ การพัฒนาการศึกษาในด้านเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ไต้หวันประสบความสำเร็จในการสร้างระบบการศึกษาที่สามารถฝึกอบรมนักเรียน ให้มีทักษะทางวิชาชีพ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคม (Mabena, ๒๐๐๒)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาทักษะมนุษย์ของไต้หวัน มาจากความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและหน่วยงานธุรกิจ โดยมีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ความร่วมมือดังกล่าวนี้จะสามารถทำให้ประเทศพัฒนาได้ ความร่วมมือนี้ไม่ใช่ความร่วมมือที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและได้รับการพัฒนาตลอดเวลา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าสำหรับการพัฒนาในไต้หวันนั้น ระบบการศึกษาก็คือหัวใจและเป็นจุดเริ่มต้นของสิ่งทั้งหมด ระบบการศึกษาของไต้หวันเรียกกันโดยทั่วไปว่าเป็นระบบ ๖๓๓๔ ระบบนี้พูดถึงการเรียนอนุบาลตั้งแต่ ๔ ถึง ๖ ขวบ เรียนในระดับประถมศึกษาอีก ๖ ปี จนกระทั่งถึงอายุ ๑๒ ขวบและเรียนในระดับชั้นมัธยมต้น ๓ ปีจนกระทั่งถึงอายุ ๑๕ หลังจากนั้นก็เรียนในโรงเรียนมัธยมปลายจนกระทั่งถึงอายุ ๑๘ และ ๔ ปี ในมหาวิทยาลัยนักเรียนของไต้หวันมีระบบการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี หลังจากนั้นนักเรียนสามารถเลือกได้ ระหว่างการเรียนในระบบวิชาการ

หรือการเรียนในระบบวิชาชีพ ซึ่งการเรียนในระบบวิชาชีพนั้นมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไต้หวัน

เศรษฐกิจของไต้หวันภายหลังการยึดครองของญี่ปุ่นเป็นเศรษฐกิจที่เน้นหนักไปทางด้านอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานหนัก โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมของประเทศจึงมีระดับการศึกษาที่ต่ำมาก ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๓ เป็นต้นมา รัฐบาลของไต้หวันจึงได้ประกาศ การศึกษาภาคบังคับฟรี แก่ประชาชนเป็นระยะเวลา ๖ ปี อย่างไรก็ตาม ในช่วงระยะเวลาแรกๆ นี้แม้จะมีการศึกษาฟรีแก่ประชาชน แต่พบว่าไต้หวันประสบปัญหาผู้ไม่มีงานทำเป็นจำนวนมาก แม้ว่าพวกเขาจะได้รับการศึกษา สาเหตุของการว่างงานส่วนใหญ่ของประเทศไต้หวัน

ในช่วง ๑๐ ปีแรกของการพัฒนาการศึกษาของไต้หวันไม่ได้เป็นการศึกษาที่มุ่งไปเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจหรือการพัฒนาสังคม เนื่องจากการศึกษาไม่ได้มีเป้าหมายไปในทางด้านการผลิตแรงงานที่มีทักษะ แต่เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ด้านวิชาการเท่านั้น นักเรียนของไต้หวันในยุคดังกล่าว ต้องการเข้ารับการศึกษาระดับชั้นมัธยมปลาย เพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย แต่ไม่ต้องการเข้าเรียนในระดับวิชาชีพ ทั้งระดับ ปวช. และปวส. ซึ่งการเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยนั้น แม้จะได้ใบปริญญา แต่ปริญญาที่ได้นั้นไม่ได้มีวุฒิการศึกษาที่เหมาะสม กับการพัฒนาฝีมือแรงงาน รัฐบาลแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการขยายโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมากขึ้น มีการเปิด ภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ซึ่งมีจำนวนมากกว่าระดับเดียวกัน ซึ่งสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ประยุกต์และวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ในขณะที่ไม่ได้ทำให้ระบบการศึกษาอาชีพมีความดึงดูดนักเรียนเท่าที่ควร

สาเหตุที่การศึกษาในระดับมัธยมปลายและมหาวิทยาลัย ได้รับความนิยมมากกว่า การศึกษา ในระดับอาชีวะ มีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดดั้งเดิมของคนจีน เนื่องจากคนจีนมีความเชื่อว่าการเรียนรู้ แบบวิชาการมีคุณค่ามากกว่า การทำงานอื่นๆ เช่น การทำงานโดยการใช้แรง การค้าขาย ด้วยเหตุนี้ผู้ที่เข้าไปเรียน โรงเรียนพาณิชย์ โรงเรียนอาชีวะ เพื่อทำงานในบริษัทอุตสาหกรรมโดยตรง จึงมักได้รับการดูแลมากกว่าผู้ที่เรียนในระดับวิชาการและหมายหน้าเข้ามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักเรียนไม่เข้าไปเรียนในระดับอาชีวะเนื่องจาก อัตราเงินเดือนของผู้ที่จบมหาวิทยาลัยมีจำนวนมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับอาชีวะเพื่อที่จะแก้ไขปัญหานี้ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๐๘ เป็นต้นมา รัฐบาลของไต้หวันจึงได้กำหนดโครงสร้างนโยบายการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เริ่มต้นจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจ ในแผนการดังกล่าวตั้งเป้าหมาย ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นจะต้องเกิดควบคู่ไปกับการสร้างความสมดุลระหว่างแรงงานและการจ้างงาน รัฐบาลจึงได้ขยาย การศึกษาภาคบังคับจาก ๖ ปี เป็น ๙ ปี และเน้นการสนับสนุนการสร้างโรงเรียนอาชีวศึกษา ที่มีภาคอุตสาหกรรมเป็นผู้สนับสนุน เพื่อที่จะให้นักศึกษาที่จบมามีทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาด

ด้วยเหตุนี้ไต้หวันจึงปฏิรูปการศึกษา โดยมีแนวทางกำหนด ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้เรียนภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับ
- ๒) ปรับปรุงและขยายการศึกษาระดับสูง
- ๓) ปฏิรูประบบการเข้ารับการศึกษ
- ๔) สนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียนโดยมุ่งเป้าไปที่ผู้ใหญ่ โดยสนับสนุนว่าการศึกษารียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่เป็นไปได้และเป็นสิ่งที่ดีด้วย

- ๕) สนับสนุนโรงเรียนทางเลือกสำหรับ นักเรียน ที่มีปัญหาและไม่สามารถศึกษาในระบบได้
- ๖) หาทรัพยากรที่จะช่วยให้แรงงานสามารถศึกษา หรือฝึกอบรมตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- ๗) สนับสนุนโรงเรียนเอกชนในการให้การศึกษอย่างต่อเนื่อง
- ๘) สนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์
- ๙) วางหลักสูตรต่างๆ ให้สั้นกระชับและไม่ยืดเยื้อ
- ๑๐) สนับสนุนทรัพยากรและความสามารถต่างๆ ให้การเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๑๑) กระตุ้นให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ต่อปี

ในอีก ๒๐ ปีต่อมา รัฐบาลก็ยังคงนโยบายดังกล่าวนี้อย่างต่อเนื่อง ลดการหยุดการสนับสนุนโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย และพยายามกระตุ้นให้วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการฝึกวิศวกรนักวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และทักษะในการเป็นผู้ประกอบกิจการ ผู้จัดการทางธุรกิจ ทั้งนี้เป้าหมายของการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอาชีวศึกษา คือผลิตคนที่ออกมาให้ตรงกับความต้องการของตลาด เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมาย คือการพัฒนาทางเศรษฐกิจรัฐบาลได้ทำทุกวิถีทางที่จะทำได้ เพื่อที่จะทำให้การศึกษาในระดับอาชีวศึกษาสามารถดึงดูดคนให้เข้าไปเรียนได้มากขึ้น หนึ่งในวิธีการที่ดึงดูดนักเรียนก็คือการยืนยันว่านักเรียนที่จบมาจากโรงเรียนอาชีวศึกษาจะมีเงินเดือนที่ดีกว่าและยังมีงานให้เลือกมากกว่าด้วยรัฐบาลได้ตั้งงบประมาณจำนวนมหาศาลผ่านกฎหมายหลายฉบับ เพื่อที่จะจัดตั้งกองทุน การฝึกอบรมอาชีวศึกษา บริษัทต่างๆ ถูกบังคับให้จ่ายเงินเข้าไปในกองทุนนี้ตามกฎหมาย คือร้อยละ ๑.๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานของทุกๆ บริษัทได้ใช้เงินก้อนนี้ในการพัฒนาทักษะแรงงานของตนเองให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในเทคโนโลยีต่างๆ มากขึ้น

ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นต้นมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างอุตสาหกรรมของประเทศ คือ การเปลี่ยนแปลงในการที่มีเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร (information technology) เข้ามาในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้นสอดคล้องกับนักเรียนในระบบอาชีวศึกษา ซึ่งมีความต้องการการศึกษาที่สอดคล้องและจำเป็นกับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารในระดับที่สูงขึ้น รัฐบาลของไต้หวันตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการอนุญาตให้วิทยาลัยเทคโนโลยีพัฒนาไปเป็นสถาบันทางเทคโนโลยี และอนุญาตให้มหาวิทยาลัยเปิดหลักสูตรเทคโนโลยี ๒ ปี เพื่อที่จะขยายการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น ในการเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาเพื่อที่จะผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของตลาดเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๓ นั้น ไต้หวันมีโรงเรียนอาชีวศึกษาถึง ๑๙๙ โรงเรียน ซึ่งร้อยละ ๔๘.๗ เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาที่สังกัดภาครัฐ และมีโรงเรียนชั้นมัธยมปลาย ๘๖ โรงเรียนที่สอนในระดับอาชีวศึกษาด้วย ซึ่งร้อยละ ๒๒.๑ ของโรงเรียนมัธยมปลายที่สอนในระดับอาชีวศึกษาเป็นโรงเรียนรัฐบาล

ผลสำเร็จอีกประการหนึ่งของการขยายฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในไต้หวัน วัดได้จากจำนวนนักเรียนที่เข้าไปในระบบอาชีวศึกษาโดยในปี พ.ศ. ๒๕๑๑ มีนักเรียนในระบบอาชีวศึกษา ๙๔,๕๔๗ คน แต่ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ มีนักเรียนในระบบอาชีวศึกษาถึง ๔๙๓,๐๕๕ คน หรือเพิ่มขึ้นประมาณ ๕ เท่า โดยในจำนวนเหล่านี้ มีนักเรียน ๑๙๑,๕๒๓ คน เรียนทางด้านพาณิชยศาสตร์และการบริหาร ๒๐๖,๑๙๙ คน เรียนทางด้านอุตสาหกรรม ๑๘,๑๖๖ คน ศึกษาในทางด้านกสิกรรม และมีนักเรียน

๒๔,๐๗๕ คน ศึกษาทางด้านกายภาพ มีนักเรียน ๗,๖๑๒ ศึกษาทางด้านสมุทรศาสตร์ และมีนักเรียน ๓,๘๘๐ คน ศึกษาในทางด้านศิลปะและการละครสำหรับผู้ที่ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยี จะศึกษาค้นคว้ากับวิทยาลัยอาชีวศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการฝึกปฏิบัติ แต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือ ในวิทยาลัยเทคโนโลยีนั่น จะเน้นหนักไปทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะระดับกลางของการบริหารและเทคโนโลยี ในปี พ.ศ. ๒๕๔๑ - ๒๕๔๒ นั้นพบว่ามีนักเรียนที่จบจากวิทยาลัยเทคโนโลยีจำนวน ๑๒๐,๘๘๖ คน เกือบทั้งหมดสามารถเข้าไปในตลาดแรงงานได้ คือมีงานทำทันทีหลังจากที่เรียนจบ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ มีโรงเรียนประเภทนี้ ๓๖ โรงเรียน และมีนักเรียนทั้งหมด ๔๕๗,๐๒๐ คน โดยส่วนใหญ่หรือร้อยละ ๔๘.๓ ศึกษาโดยตรงในทางด้านอุตสาหกรรม ในขณะที่ผู้ศึกษาด้านพาณิชยศาสตร์ และการบริหารมีอยู่ประมาณร้อยละ ๒๕.๖

สำหรับในมหาวิทยาลัยนั้น รับผิดชอบที่จะผลิตบุคลากรในระดับที่สูงกว่าในทางด้านเทคโนโลยี วิศวกรรมและการบริหารจัดการ และยังเป็นช่องทางในการให้นักเรียนที่จบในสาขาอาชีวศึกษาและมีประสบการณ์การทำงานหลายปี เพื่อที่จะเรียนหนังสือเพิ่มเติมด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาได้ศึกษาต่อขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ปี ๒๕๔๑ ถึง ๒๕๔๒ มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สอนทางด้านเทคโนโลยี ๔๗ แห่ง และมีนักศึกษาจบออกมา ๑๓,๖๐๘ คน ในจำนวนนี้ ๔๒ คน ได้รับการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต ๙๒๖ คน ได้รับการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตและ ๑๒,๖๔๕ คน จบการศึกษาในระดับบัณฑิตใน พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวนนักเรียน ที่เข้าในระบบมหาวิทยาลัย มีจำนวน ๑๑๐,๐๖๒ คน โดย ๑๐๕,๐๖๒ คน ศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษาและมีนักเรียนสำหรับในมหาวิทยาลัยนั้น รับผิดชอบที่จะผลิตบุคลากรในระดับที่สูงกว่า ในทางด้านเทคโนโลยีวิศวกรรมและการบริหารจัดการ และยังเป็นช่องทางในการให้นักเรียนที่จบในสาขาอาชีวศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานหลายปี เพื่อที่จะเรียนหนังสือเพิ่มเติมด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาได้ศึกษาต่อขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ปี ๒๕๔๑ ถึง ๒๕๔๒ มีมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่สอนทางด้านเทคโนโลยี ๔๗ แห่ง และมีนักศึกษาจบออกมา ๑๓,๖๐๘ คน ในจำนวนนี้ ๔๒ คน ได้รับการศึกษาในระดับดุขฎีบัณฑิต ๙๒๖ คน ได้รับการศึกษาในระดับมหาบัณฑิต และ ๑๒,๖๔๕ คน จบการศึกษาในระดับบัณฑิต ใน พ.ศ. ๒๕๔๓ จำนวนนักเรียน ที่เข้าในระบบมหาวิทยาลัยมีจำนวน ๑๑๐,๐๖๒ คน โดย ๑๐๕,๐๖๒ คน ศึกษาอยู่ในระดับบัณฑิตศึกษา

สำหรับได้หวั่นนี้สถาบันการศึกษาถูกมองว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสามารถนำประเทศไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ ด้วยเหตุนี้สถาบันการศึกษาจึงถูกคาดหวังว่าจะแสดงบทบาทที่สำคัญในการสร้างได้หวั่นให้เป็นศูนย์กลางทางการค้าและการลงทุนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยของได้หวั่นจึงได้รับการสนับสนุนให้ว่าจ้าง และผลิตศาสตราจารย์ และผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาจากหลายๆ แห่งในโลก เช่น การเงินการสื่อสาร เทคโนโลยีการสื่อสารและการบริหารจัดการระหว่างประเทศ

๒.๒ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๒.๒.๑ ทบทวนแผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

๒) ทบทวนแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ จะแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ ระยะการเตรียมความพร้อม เป็นการศึกษาค้นคว้าความต้องการของสถานประกอบการพัฒนาระบบบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบองค์รวม และการทบทวนปรับระบบและวิธีปฏิบัติงาน

ระยะที่ ๒ ปี ๒๕๖๓ ระยะเปลี่ยนผ่าน เป็นการบูรณาการระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ พัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และการประชาสัมพันธ์เชิงรุก

ระยะที่ ๓ ปี ๒๕๖๔ ปรับสู่ความเป็น E-Funding เป็นการให้บริการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๒๑ โครงการ จำแนกออกได้เป็น ๓ ยุทธศาสตร์ อันประกอบด้วย

๑) แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

และเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ ๓ ฉบับ คณะที่ปรึกษาได้นำเสนอโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(๑) แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กรแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (ช่วยเหลือ อุดหนุน) (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการพัฒนาต้นแบบการส่งเสริมการทักษะฝีมือแรงงานแบบบูรณาการเพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรม ๔.๐ ตามนโยบายของรัฐบาล (โครงการปี ๒๕๖๓)

๓) โครงการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบองค์รวม (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการทบทวนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ (โครงการปี ๒๕๖๒)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีจำนวน ๒ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔)

๒) โครงการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางเศรษฐกิจและสังคมจากการดำเนินงานของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

สรุปโครงการปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณปี ๒๕๖๒ จำนวน ๒ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒๙๘,๐๖๐ บาท

๒) งบประมาณปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓๗,๖๘๐,๐๑๐ บาท

๓) งบประมาณปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๕,๑๘๐,๐๑๐ บาท

*หมายเหตุ งบประมาณเป็นประมาณการจากการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนตามบริบท ด้านการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) แผนปฏิบัติการตามแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔

แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง ๔ มิติ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพ การให้บริการ มิติด้านการปฏิบัติงาน และมิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะเน้นการเตรียมความพร้อมเพื่อเปลี่ยนผ่านเพื่อปรับเข้าสู่ความเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Funding) โดยมีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๗ โครงการ ดังนี้

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำไปใช้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๔ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมทักษะดิจิทัลพื้นฐานสำหรับการทำงาน (Digital Working Skill) (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการจัดอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการใช้ระบบสารสนเทศการจัดการกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๓) โครงการทดสอบสมรรถนะสำหรับผู้ใช้อินเทอร์เน็ต (Digital Literacy) ตามมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพ (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

๔) โครงการจัดทำระบบ Digital Community เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานด้านกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยี AI (โครงการปี ๒๕๖๓ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์ มีจำนวน ๑ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒)
โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน ๑ โครงการ

๑) โครงการปรับปรุงและพัฒนาสื่อสาธารณะแบบใหม่ และเพิ่มช่องทางเผยแพร่ข้อมูล
การให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปงบประมาณในการดำเนินโครงการ ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณปี ๒๕๖๒ มีจำนวน ๑ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณปี ๒๕๖๓ มีจำนวน ๕ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔,๕๕๔,๐๐๐ บาท

๓) งบประมาณปี ๒๕๖๔ มีจำนวน ๔ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๗๐,๐๐๐ บาท

หมายเหตุ งบประมาณเป็นเพียงประมาณการ อาจจะปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง

**(๓) แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือ
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๓**

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงาน
และจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้
ครอบคลุมมิติตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
ทั้ง ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากร
บุคคลมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงานและมิติที่ ๕ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ จะเน้นการปรับปรุงพื้นฐานและเตรียม
ความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
บริบทการพัฒนาประเทศเพื่อมุ่งสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยมีจำนวนโครงการทั้งสิ้น ๘ โครงการ ดังนี้

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๓ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการทบทวนคำบรรยายลักษณะ (JD) เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔

๒) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดำเนินการโดยฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
(โครงการปี ๒๕๖๒ และ ดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔

๓) โครงการเชิงปฏิบัติการเรื่อง การออกแบบและจัดทำผังกระบวนการ (Work Flow)
ด้านทรัพยากรบุคคล (ปี ๒๕๖๓)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร
ทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีจำนวน ๔ โครงการ

๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒
และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และ ปี ๒๕๖๔)

๒) โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ GFMS และการรับจ่ายเงินกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ปี ๒๕๖๒)

๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การเงินและการบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

๔) โครงการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน ของบุคลากร Online (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

โครงการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการสัมมนาการสร้างทีมงานและเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๒ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔)

สรุปงบประมาณในการดำเนินโครงการ ปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ดังนี้

๑) งบประมาณ ปี ๒๕๖๒ จำนวน ๖ โครงการ รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๔๒๖,๐๐๐ บาท

๒) งบประมาณ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ (เป็นโครงการปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ โครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๙๒๖,๐๐๐ บาท

๓) งบประมาณ ปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ โครงการ (เป็นโครงการปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑ โครงการ และเป็นโครงการต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๘๖๒,๐๐๐ บาท

(๔) ทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ :

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓) บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ผลผลิต ปรับลดขั้นตอนการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อสนับสนุน สถานประกอบการให้ยกระดับศักยภาพแรงงานโดยการพัฒนาแรงงานหรือลูกจ้าง

ผลลัพธ์ หลักสูตรต่างๆ และวิธีการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานมีการปรับเปลี่ยน ให้มีความทันสมัย ตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเพิ่มสาขาตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน
โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการสัมมนาเรื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่าย
บังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒)

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้เงินกู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามมาตรฐาน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้ผลิต กำกับดูแลสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับให้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ผลลัพธ์ สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้น (วัดจากการยื่นแบบ สท.๒ ของสถานประกอบการ)

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

ผลผลิต เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การจัดตั้งกองทุน

ผลลัพธ์ พัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สนับสนุนการใช้บริการกองทุนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕

๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

๓) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี

๕) จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๗) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

๘) กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ

๒) กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

๓) กิจกรรมปันน้ำใจชาวกองทุนสู่น้อง

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ๒) โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านประเมินเงินสมทบ
- ๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง infographic อย่างมืออาชีพด้วย
โปรแกรม Microsoft PowerPoint
- ๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ด้านประเมินเงินสมทบ
- ๖) โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจ
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

**(๕) ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)**

วิสัยทัศน์ : บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการกองทุน

พันธกิจ :

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุน
ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล
- ๓) พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์
พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ผลผลิต กองทุนมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทั้งภายในและภายนอก

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศของกองทุนได้ตอบรับการใช้บริการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทั้งภายในและภายนอก (วัดจากการเข้าใช้งานระบบและความพึงพอใจในการใช้บริการ)

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการให้บริการของกองทุน
ที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารกองทุน

ผลผลิต ระบบสารสนเทศของกองทุนสนับสนุนการดำเนินงาน

ผลลัพธ์ การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพและลดระยะเวลาการดำเนินงานโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้งาน

เป้าประสงค์ กองทุนมีระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการดำเนินงานกองทุนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารกองทุน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการจ้างพัฒนาระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลผลิต บุคลากรกองทุนได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านดิจิทัล

ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศที่ได้รับการพัฒนาสอดคล้องกับการดำเนินงานของกองทุน

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล

กลยุทธ์ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการสร้าง infographic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

(๖) ทบทวนแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน

พันธกิจ :

๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจกองทุน

๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ประเด็นหลัก คือ ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลผลิต โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง คำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุน

ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีบุคลากรที่ตรงกับสายงาน ทำให้การดำเนินงานของกองทุนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

๑) จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔) กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา เลือกสรรบุคลากรกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ผลผลิต เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานด้านกองทุน

ผลลัพธ์ บุคลากรของกองทุนมีศักยภาพและดำเนินงานโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้านประเมินเงินสมทบ

๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้าง Infographic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint

๕) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๖) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ผลผลิต เจ้าหน้าที่กองทุนมีสภาพแวดล้อมการทำงานและอุปกรณ์การดำเนินงานที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ เจ้าหน้าที่กองทุนมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เนื่องจากการพัฒนาสภาพแวดล้อมและการดูแลสุขภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม

- ๑) กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัย และบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ
- ๒) กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน
- ๓) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค

**๒.๒.๒ แนวทางการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

โครงการตามแผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ตารางที่ ๒-๔ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แผนปฏิบัติการ
๑. การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ให้ครอบคลุมสาขาอาชีพและอุตสาหกรรมสำคัญ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติอบรมพัฒนาผู้ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ พัฒนาระบบส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการการขับเคลื่อนระบบประกันคุณภาพระบบทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ รับรองความรู้ความสามารถให้ครอบคลุมสาขาอาชีพที่อาจเป็นอันตราย ต่อสาธารณะ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการส่งเสริมและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการรับรองความรู้ความสามารถตามกฎหมาย ● โครงการส่งเสริมการลดความสูญเสีย เพื่อความปลอดภัยผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ ● โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพให้ได้รับค่าจ้างตามระดับความรู้ความสามารถผ่านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● โครงการส่งเสริมแรงงานคุณภาพผ่านระบบการรับรองความรู้ความสามารถ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการส่งเสริมและรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบอาชีพ ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายการดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ● โครงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ ● โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการจ่ายค่าจ้างตามระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0
แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์รองรับธุรกิจขนส่งและการค้าระหว่างประเทศ
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาทักษะแรงงานเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ● โครงการเพิ่มทักษะกำลังแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (SEZ) ● โครงการพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับการท่องเที่ยวและบริการให้มีมูลค่าสูง (SEC)

แผนปฏิบัติการ
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับฝีมือแรงงานจาก ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ สู่มือแรงงาน ๔.๐
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูง ● โครงการพัฒนาศักยภาพช่างเชื่อมไทยสู่ระดับสากล ● โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ ● โครงการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว กิจกรรม พัฒนาทักษะแรงงานด้านท่องเที่ยวและบริการ ● โครงการยกระดับเพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือและสมรรถนะแรงงาน ● โครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการด้านอาหารและโภชนาการบนเรือ (Food and Catering) ● โครงการเสริมสมรรถนะแรงงานด้านเทคโนโลยีรองรับการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรช่างติดตั้งระบบให้น้ำอัตโนมัติสำหรับเกษตรกรแม่นยำ ● โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรออกแบบจำลองสารสนเทศอาคาร (BIM) ● โครงการพัฒนาบุคลากรฝึกหลักสูตรการออกแบบติดตั้งและประยุกต์ใช้งานโซลาร์เซลล์ ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรครูฝึกในสถานประกอบการ ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการใช้เครื่องมือวัด ๓ มิติ CMM ● โครงการพัฒนาบุคลากรหลักสูตรการใช้ PLC ควบคุมในงานอุตสาหกรรม
๒. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับความท้าทายในยุคไทยแลนด์ 4.0
แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ สตรี เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมศักยภาพพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนผลิตภาพแรงงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถานประกอบการ
<ul style="list-style-type: none"> ● โครงการเพิ่มประสิทธิภาพ/ผลิตภาพ
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน
แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> ● กิจกรรมการส่งเสริมสถานประกอบการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ● โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒.๓ กรอบหลักเกณฑ์ประเมินทุนหมุนเวียนและภารกิจ/แผนงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑) กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

โดยมีเกณฑ์การประเมินผลฯ ด้วยกันทั้งหมด ๖ ด้าน คือ

- ๑) ด้านที่ ๑ การเงิน
- ๒) ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ๓) ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ
- ๔) ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน
- ๕) ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน

และลูกจ้าง

- ๖) ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

ตารางที่ ๒-๕ แสดงเกณฑ์การประเมินผลฯ และแนวทางการกำหนดตัวชี้วัด

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๑ : การเงิน	๑๐ -/+๑๐	ตัวชี้วัดผลสำเร็จที่เป็นตัวเงิน	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	- อัตราการจัดเก็บหนี้ครบกำหนดชำระ/หนี้ค้างชำระ - รายได้ดอกเบี้ย
		๒. เพื่อการจำหน่ายและผลิต	- รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย - รายได้จากดำเนินงาน - ต้นทุนการผลิตต่อหน่วย - กำไรต่อหน่วย / กำไรขั้นต้น
		๓. เพื่อการบริการ	- ต้นทุนการให้บริการต่อหน่วย - ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อรายได้จากการให้บริการ
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	- ค่าใช้จ่ายดำเนินการ - ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน
๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	ค่าใช้จ่ายดำเนินการ ค่าใช้จ่ายพนักงานต่อหน่วยผู้ได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานโครงการหรือต่อจำนวนโครงการที่ได้รับการสนับสนุน		

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
ด้านที่ ๒ : การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๒๐ -/+๑๐	พิจารณาการดำเนินงานที่ตอบสนองความต้องการความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคมและสิ่งแวดล้อม	ตัวอย่างตัวชี้วัด
		การประเมินผลลัพธ์ (Outcome) การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน แบ่งกลุ่มตามประเภททุนหมุนเวียน ๕ ประเภทได้แก่	
		๑. เพื่อการกู้ยืม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการกู้ยืม เช่น - ร้อยละของต้นทุนในการประกอบอาชีพของสมาชิกสหกรณ์พื้นที่เป้าหมายที่ลดลง
		๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการจำหน่ายและการผลิต เช่น - ร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยการผลิตของเกษตรกรที่ลดลง - ระดับความเพียงพอของผลิตภัณฑ์ต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย - ระดับความเชื่อมั่นในผลิตภัณฑ์ของทุนหมุนเวียน
		๓. เพื่อการบริการ	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการบริการเช่น - ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ - การลดต้นทุน/ค่าใช้จ่าย/ของผู้ใช้บริการ - การประหยัดเวลาของผู้ใช้บริการ (เช่น เงินทุนค่าธรรมเนียมผ่านทาง เงินทุนหมุนเวียน เพื่อการบริหารท่าเรือพาณิชย์ สัตหีบ - กองทัพเรือ)
		๔. เพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม	พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เช่น - กองทุนประกันสังคม : ความสามารถในการจ่ายสิทธิประโยชน์ - กองทุนแพทย์ฉุกเฉิน : ร้อยละของผู้ป่วยฉุกเฉินวิกฤตที่ได้รับการปฏิบัติการฉุกเฉินภายใน ๘ นาที เพิ่มขึ้นจากปีก่อน

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด	
			<ul style="list-style-type: none"> - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ : ประสิทธิภาพของความครอบคลุมหลักประกันสุขภาพ (Effective Coverage) - กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ: ร้อยละของครอบครัวที่เกิดวิกฤตทางการเงินจากการจ่ายค่ารักษาพยาบาล (Catastrophic Health Expenditure) ไม่เกินร้อยละ ๒.๓ - กองทุนเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข : ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารระบบสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
		<p>๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</p>	<p>พิจารณาความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทุนหมุนเวียนเพื่อการสนับสนุนส่งเสริม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด : ร้อยละของจำนวนครอบครัว/บุคคลที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม : ร้อยละของจำนวนการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรในพื้นที่เป้าหมายที่ลดลง - กองทุนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวไทย : จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่โครงการที่ได้รับการสนับสนุน - กองทุนเพื่อโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียนประถมศึกษา : จำนวนนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการลดลง
		ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้ให้บริการ
		การจัดการข้อร้องเรียน	ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการข้อร้องเรียน การแก้ไขปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม
		การจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - ระดับทัศนคติเชิงบวกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - อัตราส่วนการใช้พลังงานที่ลดลงจากปีที่ผ่านมา <p>ร้อยละของวัสดุอุปกรณ์ที่นำกลับมาใช้ซ้ำ (Reuse) หรือนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) เป็นต้น</p>

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด											
ด้านที่ ๓ : การปฏิบัติการ	๓๕ -/+๑๐	ตัวอย่างตัวชี้วัด											
		<p>การประเมินผลผลิต (Output) ของทุนหมุนเวียนแบ่งกลุ่มตามประเภท ทุนหมุนเวียน ๕ ประเภท ได้แก่</p> <table border="1" data-bbox="639 629 1407 1265"> <tr> <td data-bbox="639 629 970 887">๑. เพื่อการกู้ยืม</td> <td data-bbox="970 629 1407 887">- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 887 970 972">๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต</td> <td data-bbox="970 887 1407 972">- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 972 970 1057">๓. เพื่อการบริการ</td> <td data-bbox="970 972 1407 1057">- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1057 970 1142">๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม</td> <td data-bbox="970 1057 1407 1142">- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 1142 970 1265">๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม</td> <td data-bbox="970 1142 1407 1265">- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน</td> </tr> </table>		๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)	๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้	๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ	๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)	๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน
๑. เพื่อการกู้ยืม	- ร้อยละความสำเร็จในการให้กู้ยืมตามแผน - จำนวนวงเงินที่อนุมัติให้กู้ยืม - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับอนุมัติให้กู้ยืม (เช่น เกษตรกร นักเรียน/นักศึกษา ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียน แรงงาน เป็นต้น)												
๒. เพื่อการจำหน่ายและการผลิต	- จำนวนผลผลิตที่ผลิตได้ - จำนวนผลผลิตที่จำหน่ายได้												
๓. เพื่อการบริการ	- จำนวนผู้ใช้บริการ - จำนวนครั้งในการให้บริการ												
๔. เพื่อการสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม	- จำนวนสมาชิก (เช่น จำนวนผู้ประกันตน ต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด)												
๕. เพื่อการสนับสนุนส่งเสริม	- จำนวนวงเงินที่ให้การสนับสนุน - จำนวนโครงการ/ราย/องค์กร/หน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุน												
		<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/ทบทวน/เร่งรัดจัดทำกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทุนหมุนเวียน เพื่อให้มีความเหมาะสมในการดำเนินงานกับสภาวะปัจจุบัน - การแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อสังเกตจากความสำเร็จของการวิเคราะห์ และจัดทำแผนพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานสำคัญที่สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มตามวัตถุประสงค์ที่ตั้ง - ความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ - การดำเนินงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA) โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จการดำเนินงานตาม SLA ที่กำหนด - หน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน คณะทำงานจัดทำบันทึกข้อตกลงและประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน กระทรวงเจ้าสังกัด โดยพิจารณาจากระดับความสำเร็จในการทำแผนแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด - การจัดทำงบประมาณและได้รับการรับรองจาก สตง. (กรณีที่งบประมาณยังไม่ได้รับการรับรอง จาก สตง.) 											

เกณฑ์การประเมินผลฯ	น้ำหนัก (%)	แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด
ด้านที่ ๔ : การบริหารจัดการกองทุนหมุนเวียน	๑๕	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๓ ด้าน ดังนี้ - การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน - การตรวจสอบภายใน - การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล
ด้านที่ ๕ : การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารกองทุนหมุนเวียน พนักงานและลูกจ้าง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ๒ ด้าน ดังนี้ - บทบาทคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน - การบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านที่ ๖ : การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง	๑๐	กำหนดเกณฑ์การประเมินผลฯ ดังนี้ - การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับการอนุมัติ (๑) ร้อยละการใช้จ่ายงบลงทุนเทียบกับแผนการใช้จ่ายงบลงทุนประจำปีปฏิทิน ๒๕๖๕ (๒) ร้อยละการใช้จ่ายภาพรวมเทียบกับแผนการใช้จ่ายภาพรวมประจำปีปฏิทิน ๒๕๖๕ - การดำเนินการตามแผนพัฒนาระบบการจ่ายเงิน และการรับเงินของกองทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒) ข้อมูลผลการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๒-๖ ผลการดำเนินงานในอดีตและเป้าหมายการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	การปรับค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด	
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕		
ด้านที่ ๑ การเงิน					๕							
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละของการรับชำระหนี้จากลูกหนี้	ร้อยละ	๙๙.๘๐	๙๗.๘๓	๙๗.๗๗	๕	๙๗	๙๗.๕๐	๙๘	๙๘.๕๐	๙๙	-/+๐.๕	
ด้านที่ ๒ การสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๒๕							
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการประเมินผลลัพธ์และผลกระทบของทุนหมุนเวียน (ตัวชี้วัดร่วม)	ระดับ	-	๔.๕๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					๑๐							
๒.๒.๑ ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๙๖.๐๕	๙๖.๐๕	๙๙.๗๘	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
๒.๒.๒ ผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	ร้อยละ	๙๘.๑๐	๙๗.๒๑	๙๙.๖๔	๕	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	-/+๕	
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนฯ ให้การกู้ยืม	ระดับ	-	-	-	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑	
ด้านที่ ๓ การปฏิบัติการ					๓๕							
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเงินส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน					๑๐							
๓.๑.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ร้อยละ	๙๙.๑๕	๑๐๐	๑๐๐	๔	๙๑.๕๐	๙๓.๕๐	๙๕.๕๐	๙๗.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
๓.๑.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุน	ร้อยละ	๙๙.๙๙	๙๕.๕๔	๙๙.๙๖	๖	๙๑.๕๐	๙๓.๕๐	๙๕.๕๐	๙๗.๕๐	๙๙.๕๐	-/+๒	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนสถานประกอบการกิจการที่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	ร้อยละ	-	-	๙๑.๙๒	๑๕	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑		

เกณฑ์วัดการดำเนินงาน	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีต			น้ำหนัก (ร้อยละ)	การปรับค่าเกณฑ์วัด					การปรับค่า เกณฑ์วัด
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	
ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕	ระดับ	๔	๕	๔	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน					๒๕						
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ระดับ	๔.๑๕๐๐	๔.๔๕๐๐	๔.๗๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ การตรวจสอบภายใน	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล	ระดับ	๓.๒๕๐๐	๓.๖๒๕๐	๓.๑๗๕๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	ระดับ	๔.๔๐๐๐	๔.๕๐๐๐	๔.๓๕๐๐	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	๔.๓๗๐๐	๔.๗๐๘๓	๔.๕๙๑๗	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ด้านที่ ๖ การดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง					๑๐						
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ การใช้จ่ายเงินตามแผนการใช้จ่ายที่ได้รับอนุมัติ	ระดับ	๔.๘๖๐๐	๔.๔๕๕๐	๔.๙๔๑๗	๕	๑	๒	๓	๔	๕	-/+๑
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ การจ่ายเงินและการรับเงินของทุนหมุนเวียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ระดับ	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๕	๑	-	-	-	๕	

๒.๓ ศึกษาความเชื่อมโยงให้สอดคล้องกับแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ และผังแสดง ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการ

จำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและบูรณาการกัน โดยการถ่ายทอดเป้าหมาย และประเด็นการพัฒนาไปสู่แผนระดับที่ ๒ และ ๓ อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ชาติ หมายถึง ยุทธศาสตร์ชาติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำ แผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕)

หมายเหตุ : คำว่า “ยุทธศาสตร์ชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๑ เท่านั้น

แผนระดับที่ ๒ เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ และถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งจะเป็นแผนในเชิงปฏิบัติ ที่มีความชัดเจนตามภารกิจของส่วนราชการที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับ ที่ ๑ และระดับที่ ๒ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามพันธกรณีหรืออนุสัญญา ระหว่างประเทศ แผนระดับที่ ๒ ประกอบด้วย ๔ แผน ดังนี้

๑) “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ” หมายความว่า แผนแม่บทที่บรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ (พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓)

๒) “แผนการปฏิรูปประเทศ” หมายถึง แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓) “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” หมายความว่า แผนสำหรับถ่ายทอดยุทธศาสตร์ ชาติสู่กรอบและแนวทางในการพัฒนาประเทศในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี

๔) “นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” หมายถึงนโยบายและแผนตามกฎหมาย ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งเป็นนโยบายและแผนหลักของชาติที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจกแจงเตือนแก้ไข หรือระงับยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ

หมายเหตุ : คำว่า “แผนแม่บท.....ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น....” “แผนการปฏิรูป ประเทศ ด้าน.....” “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่” และ “นโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ” สามารถใช้กับแผนในระดับที่ ๒ เท่านั้น แผนระดับที่ ๓ หมายถึง แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานภาครัฐ ส่วนราชการ และ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และ แผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือจัดทำขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด หรือจัดทำขึ้นตามกฎหมายกำหนด หรือ จัดทำขึ้นตามพันธกรณี หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศ โดยนับตั้งแต่วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ครม. มีมติกำหนดการตั้งชื่อแผน ในระดับที่ ๓ ให้ใช้ชื่อว่า “แผนปฏิบัติการด้าน.....ระยะที่(พ.ศ. ..- ..)” เว้นแต่ได้มีการระบุชื่อแผน ไว้ในกฎหมายก่อนที่จะมีมติ ครม. วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง มติ ครม. เป็นต้น ให้นำชื่อแผนว่า แผนแม่บทด้าน..... แผนพัฒนา..... หรือ แผนอื่นๆ.....จึงจะสามารถใช้ชื่อแผนตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนั้นๆ สำหรับบังคับกรมทหาชน

องค์กรอิสระ รัฐวิสาหกิจ และ อื่นๆ (ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง) ให้ใช้ชื่อว่า “แผนปฏิบัติการ..... (ชื่อหน่วยงาน).....” เว้นแต่ได้มีการระบุไว้ในกฎหมายให้ใช้ชื่ออื่น

ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ตามนัยของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัตินั้นจะดำเนินการผ่านการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ชาติสู่แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้เกิดการดำเนินการที่มีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนระดับที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕ ยุทธศาสตร์ชาติ เปรียบเสมือนแผนที่นำทาง (roadmap) เพื่อเดินไปสู่เป้าหมายอันเป็นชัยชนะที่ยิ่งใหญ่ของประเทศไทย นั่นคือ การหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลางของการเป็นประเทศกำลังพัฒนา ให้เป็นประเทศรายได้สูงที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในการนี้ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เราบรรลุความสำเร็จดังกล่าวประกอบไปด้วย ๖ ด้าน กล่าวคือ

เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- (๑) ด้านความมั่นคง
- (๒) ด้านความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมียุทธศาสตร์ที่ (๒) (๓) และ (๖) ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลายหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ

(๑) “ต่อยอดอดีต” เป็นการนำความได้เปรียบของประเทศในเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และอื่นๆ มาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมสมัยใหม่

(๒) “ปรับปัจจุบัน” เป็นการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโครงข่ายระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม และบริการในอนาคต

(ก) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบกิจการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมไปถึงการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบกิจการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และมีธรรมาภิบาล

เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๖ ด้าน จึงได้มีการสรุปประเด็นสาระสำคัญออกมาจัดทำรายละเอียดเป็นแผนแม่บทหลักรวม ๒๓ เล่ม แผนแม่บทในแต่ละเล่มนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลฐาน (baseline data) การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติในแต่ละด้าน รวมทั้งเป้าหมายในภาพรวม (ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย) ที่ต้องการบรรลุ โดยแยกออกตามช่วงระยะเวลาต่างๆ

แผนระดับที่ ๒ : คือ แผนซึ่งเป็นแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติและการถ่ายทอดไปสู่แนวทางในการปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ทั้งนี้ในแผนระดับที่ ๒ จะประกอบด้วยแผนหลัก ๓ แผน อันได้แก่

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ” เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ยุทธศาสตร์ชาติตามนัยของพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๓

โดยเป็นแผนที่กำหนดประเด็นการพัฒนาในลักษณะที่มีความบูรณาการ และเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติด้านที่เกี่ยวข้องและประเด็นการพัฒนาจะไม่มีซ้ำซ้อนกันระหว่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถนำแผนแม่บทฯ ไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และป้องกันการเกิดความสับสน โดยการกำหนดค่าเป้าหมาย แบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ห้วงการพัฒนาห้วงละ ๕ ปี

การขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นเสมือนภารกิจการเดินทางไกล (long journey) ที่ต้องใช้ระยะเวลาอย่างน้อย ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกันและไม่หลงทางจึงได้มีการกำหนดสิ่งที่จะต้องบรรลุไว้เป็นระยะ รวม ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี กล่าวคือ ช่วงระยะแรก (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ช่วงระยะที่สอง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ช่วงระยะที่สาม (พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕) และช่วงระยะสุดท้าย (พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐) อันเปรียบเสมือนหลักกิโลเมตรของถนน (milestone) เพื่อบอกให้เห็นถึงความก้าวหน้าไกล - ไกลของการเดินทางไปสู่เป้าหมายปลายทางแผนแม่บทในแต่ละเล่มนั้น จะมีการนำเสนอข้อมูลฐาน (baseline data) การวิเคราะห์สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน แนวทางการพัฒนาและความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติในแต่ละด้าน รวมทั้งเป้าหมายในภาพรวม (ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย) ที่ต้องการบรรลุ โดยแยกออกตามช่วงระยะเวลาต่างๆ สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

(๑) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศไปสู่อุตสาหกรรมอนาคต การพัฒนาเป็นองค์กรรวมและการสร้างระบบนิเวศให้อุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคต โดยเน้นการสร้างรากฐานของอุตสาหกรรมและการบริการ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาของอุตสาหกรรมและการบริการ ทั้งด้านบุคลากร การสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ และการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น สร้างมูลค่าเพิ่ม ในระยะต่อไปจะเป็นการสนับสนุนอุตสาหกรรมและการบริการแห่งอนาคตได้เติบโตด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมของตนเอง ลดการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ

(๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ให้ความสำคัญจุดหมายปลายทางของการท่องเที่ยวระดับโลกจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง โดยจะต้องพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งระบบ มุ่งเน้นนักท่องเที่ยวกลุ่มคุณภาพ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยว และมุ่งเน้นการพัฒนาการท่องเที่ยวในสาขาที่มีศักยภาพแต่ยังคงรักษาจุดเด่นของประเทศด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม อัตลักษณ์ความเป็นไทยตลอดจนให้คุณค่ากับสิ่งแวดล้อมไว้ได้ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาการท่องเที่ยวในระยะ ๒๐ ปี ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องวางรากฐานด้านการท่องเที่ยวที่เน้นมาตรฐานและคุณภาพระดับสากลสิ่งสำคัญที่สุดคือการสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว การบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความปลอดภัยและไม่ให้นักท่องเที่ยวถูกเอารัดเอาเปรียบ แล้วจึงกระจายการท่องเที่ยวทั้งในมิติของพื้นที่และรายได้สู่ชุมชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดของการท่องเที่ยวในการเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำของสังคมไทย

(๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการกิจการและ SMEs การขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” ที่ก้าวทันและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจ โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เนื่องจากการประกอบธุรกิจของผู้ประกอบการ มีบทบาทสำคัญต่อการกระตุ้นให้เศรษฐกิจเจริญเติบโตและความเข้มแข็งของผู้ประกอบการจะช่วยให้ประเทศสามารถแข่งขันในระดับเวทีการค้าโลกได้โดยผู้ประกอบการยุคใหม่จะต้องมีทักษะแห่งอนาคตที่มีความพร้อมทางด้านทัศนคติทักษะความสามารถและความรู้สำหรับการรับมือกับการแข่งขันที่จะรุนแรงขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีได้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่จะเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการยุคใหม่ให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและเป็นกลไกสำคัญในการขยายตัวของเศรษฐกิจไทย

(๔) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมุ่งเน้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์สร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยซึ่งเป็นหน่วยที่ย่อยที่สุดเพื่อให้สามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนช่วยเหลือสังคมพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้อง

มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในโลกอนาคต สามารถใช้ภาษาไทยได้ดีมีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ รวมทั้งอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนักพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูงและนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง”

(๒) แผนการปฏิรูปประเทศ เป็นแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศตามนัยของพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขประเด็นปัญหาและอุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง วิธี และกระบวนการหรือกลไก หรือกฎระเบียบ ในห้วงระยะเวลา ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้รากฐานการพัฒนา มีความมั่นคงเหมาะสม และสมควรกับบริบทประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการกับการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ผู้ประกอบการ วิสาหกิจชุมชน หรือแรงงาน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ปัจจุบันการสร้างและผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยังไม่เพียงพอนอกจากนี้ โครงสร้างประชากรไทยที่เข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ขณะที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสาธารณสุข ส่งผลให้คนมีอายุยืนมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานผู้สูงวัยที่ยังสามารถทำงานได้ตามศักยภาพ รวมทั้งการพัฒนาทักษะกำลังคนที่ยังอยู่นอกจากระบบการศึกษาแล้วเพื่อยกระดับความสามารถในการประกอบอาชีพเดิม และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพอื่นๆ ที่สอดคล้องตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและบริการเป้าหมายในแผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เป็น “กำลังคน” ที่มีศักยภาพสามารถเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจได้อีกทางหนึ่ง

(๓) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่องในแต่ละห้วงระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแนวนโยบายแห่งรัฐ สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งของประเทศและของโลก ทิศทางการพัฒนาประเทศที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมีการบูรณาการ การดำเนินการร่วมกัน และมุ่งตอบสนองความเป็นอยู่ที่มีความผาสุกและยั่งยืนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค โดยจะเป็นแผนซึ่งนำประเด็นการพัฒนาที่จะต้องให้ความสำคัญในห้วงระยะเวลา ๕ ปีนั้น โดยปัจจุบันกำลังเข้าสู่การใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

อาจกล่าวได้ว่าในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต มุ่งตอบสนองเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ การพัฒนาคนสำหรับยุคใหม่ โดยการพัฒนาคนทุกช่วงวัย ได้รับการพัฒนาในทุกมิติการพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

เป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึง การเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ นอกจากนี้หมุดหมายที่ ๑๒ ยังมีความสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในประเด็นเป้าหมายประเทศไทยมีขีดความสามารถ ในการแข่งขันสูงขึ้น ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นเป้าหมาย คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิต ในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต และด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในประเด็นเป้าหมายสร้างความเป็นธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มโอกาส ให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ

โดยสรุป คือ ยุทธศาสตร์ชาติถือว่าเป็นแผนที่กำหนดทิศทางในระดับสูงสุดของประเทศ หรือถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๑ ส่วนแผนแม่บทนั้นถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๒ เพราะจะครอบคลุมแผนปฏิบัติ ราชการ (หรือแผนปฏิบัติงาน) และโครงการสำคัญ (Flagship Project) ทั้งหมดของทุกส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐทุกประเภท ซึ่งถือว่าเป็นแผนระดับที่ ๓ และจะใช้สำหรับเป็นค่าของงบประมาณ ประจำปีต่อไป

ในขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนความมั่นคงและแผนการปฏิรูปประเทศ จะมีลักษณะเป็นแผนชี้นำ (Indicative Plan) อันจะเป็นปัจจัยนำเข้าไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ และ/หรือปรับเป้าหมายของแผนแม่บทและแผนแม่บทย่อย ให้สอดคล้องสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้นโยบายของรัฐบาลหรือคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาจะเป็นการวางกรอบแนวทาง และการเน้นให้ความสำคัญเร่งด่วนกับปัญหาหรือประเด็นบางเรื่องเป็นพิเศษแต่ทั้งนี้ก็ต้องมีความสอดคล้อง และสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ชาติอันเป็นไปตามเงื่อนไขของ บทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนระดับที่ ๓ คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็น การพัฒนาของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อบรรลุภารกิจของหน่วยงานหรือประเด็นปัญหาเฉพาะด้านและสนับสนุนการดำเนินงานของแผน ระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ สู่การปฏิบัติโดยต้องสามารถส่งผลต่อการบรรลุผลลัพธ์เป้าหมาย ของแผนระดับที่ ๒ โดยเฉพาะแผนแม่บทฯ อย่างน้อย ๑ ประเด็น และต้องส่งผลต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติตามหลักการความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship : XYZ) คือ หลักในการดำเนินการและปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ โดยใช้เป็นแนวทางจัดทำโครงการ/การดำเนินงาน การดำเนินงาน รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลโครงการ/การดำเนินงานให้ส่งผลต่อการบรรลุผล สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำหรับแผนระดับ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนางานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่

แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม

ข้อมูลทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ

แผนปฏิบัติการด้านแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เพื่อให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศคุ้มครองและส่งเสริมแรงงานให้มีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมไปถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างบูรณาการเพื่อการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนของกองทุนทั้ง ๓ แผน อันได้แก่ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

บทสรุป

กระบวนการทบทวน เพื่อประเมินด้านบริบทการเปลี่ยนแปลง สภาพการณ์ ทิศทาง กรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ พบว่ากระบวนการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านนั้น เริ่มตั้งแต่การทบทวน การดำเนินงาน บริบทต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง เป้าหมาย และผลการดำเนินงาน ประกอบการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มุ่งเน้นในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บริบทต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการทบทวนพบว่า สภาพแวดล้อมระดับโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ได้แก่ ภาวะเศรษฐกิจโลกที่ผันผวน การชะลอตัวของเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ผู้ประกอบการในประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันมากขึ้น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ขัดจำกัดด้านทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรมและการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ส่งผลให้ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการไทยให้เป็น “ผู้ประกอบการยุคใหม่” พัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ การพัฒนาศักยภาพของคนในทุกระดับและทุกมิติ มุ่งเน้นให้ประเทศไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และยุทธศาสตร์ของประเทศด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผลการทบทวนเป้าหมายของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรจะคงแนวคิดในการผลักดันให้สถานประกอบการและกำลังแรงงานเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

ตารางที่ ๒-๗ ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)		
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	
(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๔. อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	๕. การท่องเที่ยว
แผนการปฏิรูปประเทศ	๘. ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	
คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	๑๑. การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	
แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม	๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๓. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	
แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทยในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	การสร้างแรงงานคุณภาพ (Super Worker) และเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	นโยบายหลัก การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย	นโยบายเร่งด่วน การยกระดับศักยภาพของแรงงาน
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๑ Productive Manpower (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๒ Innovative Workforce (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ช่วงที่ ๓ Creative Workforce (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๕)	ช่วงที่ ๔ Brain Power (พ.ศ. ๒๕๗๕ - ๒๕๗๙)
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การคุ้มครองและเสริมสร้างความมั่นคง หลักประกันในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ดี
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาลและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร	
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๕ การบริหารจัดการองค์การและระบบฐานข้อมูล ให้ทันสมัย ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการเรื่องที่ ๑ ยกระดับการบริการของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	๒. มิติด้านประสิทธิภาพ
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด	๓. มิติด้านประสิทธิผล
แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต	

ตารางที่ ๒-๘ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแผน ๓ ระดับ กับประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยงกับแผน													การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน				
	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนการปฏิรูปประเทศ	ค้ำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)				
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	X		X	X	X		X	X	X		X		X	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	X	X		
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X			
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X		บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	X			

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ความเชื่อมโยงกับแผน													การวิเคราะห์ประเด็นเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ ของกองทุน			
	แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	(ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนการปฏิรูปประเทศ	คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	แผนแม่บทพัฒนาแรงงานไทย ในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล กระทรวงแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	แผนปฏิบัติการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)				
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	X	X	X	X	X				X	X	X			พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	X		X
														การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	X		X
ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล	X	X	X		X	X	X		X	X	X	X		ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	
														พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	X	X	

ตารางที่ ๒-๙ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)			
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	<ul style="list-style-type: none"> - ความได้เปรียบเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรม - เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ โดยการพัฒนาคู่มือใหม่ และการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด 		
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคู่มือในทุกมิติ และทุกช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม เป็นนักคิด เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ - มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน และระดับกระทรวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 	
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงระบบงานสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย - พัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและ/หรือ ระหว่างกระทรวง 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
		ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อผู้มาใช้บริการ	- ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดี แก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริตในรูปแบบต่างๆ
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ			
ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง	- ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการแพทย์ - มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของไทยให้ดีขึ้น โดยยกระดับความสามารถของผู้ผลิต	
ประเด็นการท่องเที่ยว	- ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น - พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ		
ประเด็นผู้ประกอบการ SMEs	- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในทุกระดับ		
ประเด็นการพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต	- ให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์	- คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย - ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างอนาคต		
แผนปฏิรูปประเทศ			
การสร้างแรงงานคุณภาพ และเชื่อมโยงแรงงานสู่ ตลาดอย่างครบวงจร	- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ		
คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี			
การพัฒนาเศรษฐกิจและ ความสามารถในการ แข่งขันของไทย	- องค์กรมีขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การยกระดับศักยภาพ ของแรงงานไทย	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง 	
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
เรียนรู้พฤติกรรม ประชาชน เพื่อ ปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> - เกิดความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - เปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการเป็นดิจิทัลมากขึ้น ยกเลิกระบบกระดาษที่ไม่จำเป็น 	
ยกระดับการส่งมอบ บริการดิจิทัลสู่ประชาชน			<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลง รูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> - มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การพัฒนาองค์กรให้มี สมรรถนะสูงและทันสมัย	- มีกรอบแนวทางเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล		
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน			
การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด - สถานประกอบการมีความเข้าใจในการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานของตน - แรงงานมีผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือ ที่สามารถแข่งขันในเวทีโลก		
การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อบูรณาการ สารสนเทศที่ทันสมัยและ มีเสถียรภาพ		- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและบูรณาการ เพื่อการเข้าถึง และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ	

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
พัฒนาและยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล	- สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต	- พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม เข้าถึง	
พัฒนาระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงานรองรับ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง	- ยกระดับฝีมือแรงงาน/พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาด		
พัฒนาระบบการบริการ จัดการองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ		- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มี ความทันสมัย นำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล - พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	
องค์กรมีขีดความสามารถ สูงในการพัฒนาฝีมือ แรงงานเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ	- มุ่งเน้นการเพิ่ม Labor Productivity หรือผลิตภาพ แรงงาน ที่สามารถวัดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบการอย่างเป็นรูปธรรม		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้ประกอบการพัฒนา ศักยภาพแรงงานให้มี ความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ประกอบการกิจการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ และเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานแบบ มืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล
บริหารจัดการกองทุน ให้บรรลุวัตถุประสงค์	ศึกษาหาความคุ้มค่าของการพัฒนาแรงงานฝีมือ โดย พิจารณาจากผลผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		

ตารางที่ ๒-๑๐ แสดงความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)			
แผนระดับ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
	เป้าหมาย : ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น	เป้าหมาย : สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต	เป้าหมาย : ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างรวดเร็ว โปร่งใส



แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ ๒. ผลผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและภาคบริการเพิ่มขึ้น แผนย่อย ๑. อุตสาหกรรมชีวภาพ - เป้าหมายแผนย่อย อุตสาหกรรมชีวภาพมีการขยายตัวมากขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศด้านการท่องเที่ยวต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศเพิ่มขึ้น ๒. รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น ๓. ความสามารถทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวดีขึ้น แผนย่อย ๑. การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม - เป้าหมายแผนย่อย 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. ผู้ประกอบการกิจการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจเพิ่มมากขึ้น แผนย่อย ๑. การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการอัจฉริยะ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. การขยายตัวของวิสาหกิจเริ่มต้นในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. คนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกายสติปัญญา และคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนย่อย ๑. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. ครอบครัวยุคใหม่มีความเข้มแข็ง และมีจิตสำนึกความเป็นไทย ดำรงชีวิตแบบพอเพียงมากขึ้น โดยเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย ๒. กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างอนาคต ๓. ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย ๑. สร้างและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะและความพร้อม เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หัวข้อที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

<p>แผนระดับ ๒</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p>	<p>แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p>
	<p>ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๑๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม จากวัตถุดิบชีวภาพที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและสร้าง เศรษฐกิจฐานชีวภาพยุคใหม่ ทั้งระบบอย่างครบวงจร ๒. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่ม ของเศรษฐกิจสีเขียวจาก นวัตกรรมและการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรชีวภาพ อย่างยั่งยืน ๓. พัฒนาอุตสาหกรรมชีวภาพ อย่างบูรณาการตลอดทั้งห่วงโซ่ มูลค่าและเชื่อมโยงกับ อุตสาหกรรมและการบริการ ที่เกี่ยวข้อง ๔. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ กิจการด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพ โดยการพัฒนากำลังคน ให้เพียงพอต่อการขับเคลื่อน</p>	<p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้อยู่ที่ ร้อยละ ๑๐ ๒. เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่จำนวนเมืองและชุมชน ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรม อยู่ที่ ๑๕ เมือง ๓. สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมได้รับการขึ้น ทะเบียนเป็นทรัพย์สินทางปัญญา เพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ / ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัว ของสินค้าและบริการการท่องเที่ยว เชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญาขยายตัว ร้อยละ ๗</p>	<p>การขยายตัวจำนวนการก่อตั้ง วิสาหกิจเริ่มต้น ขยายตัวร้อยละ ๑๕ ๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ดิจิทัล ดีขึ้น โดยมีเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการใช้เครื่องมือเทคนิคดิจิทัล อยู่ที่อันดับที่ ๑ ใน ๓๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ กิจการ โดยวางรากฐานการศึกษา ทั้งในและนอกระบบให้กับเยาวชน รุ่นใหม่ให้มีทักษะและจิตวิญญาณ ในการประกอบธุรกิจ ๒. สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการ ในทุกระดับให้มีจิตวิญญาณของการ เป็นผู้ประกอบการขับเคลื่อนธุรกิจ ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่า ให้กับสินค้าและบริการ ๓. พัฒนาวินาศกิจเริ่มต้น โดยการ ส่งเสริมให้ต่อยอดแนวความคิด</p>	<p>ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ดัชนีครอบครัว อบอุ่น อยู่ที่ร้อยละ ๘๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. สร้างความกินดีอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย สร้างครอบครัวให้เหมาะสมกับโลกในศตวรรษ ที่ ๒๑ ๒. ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน ๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเชื่อมโยงและบูรณา การข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างภาคีการพัฒนาต่างๆ โดยการเชื่อมโยง ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การพัฒนาตนเอง สุขภาพอื่นๆ ๒. การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์ จนถึงปฐมวัย - เป้าหมายแผนย่อย ๑. เด็กเกิดมาอย่างมีคุณภาพมีพัฒนาการสมวัย สามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>		<p>กำลังคนของประเทศ แบบบูรณาการ • เป้าหมาย ๑. มีระบบการพัฒนา กำลังแรงงานตลอด ช่วงชีวิตและการคุ้มครอง แรงงานนอกระบบ แบบบูรณาการ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การบริหารจัดการ ศักยภาพบุคลากร ของประเทศ • เป้าหมาย ๑. หน่วยงานภาครัฐ มีสมรรถนะในระดับ ที่สามารถขับเคลื่อน ประเด็นการพัฒนาใหม่ๆ บนพื้นฐานของการ มีระบบบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ๒. ประชาชนทุกภาคส่วน ได้รับโอกาสในการพัฒนา ทักษะใหม่ๆ รวมถึง</p>

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>เศรษฐกิจชีวภาพในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๕. สร้างโอกาสขยายช่องทาง การตลาดทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>๖. มีการประเมินมูลค่าทาง เศรษฐศาสตร์ของระบบนิเวศ ที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>๒. อุตสาหกรรมและบริการ การแพทย์ครบวงจร</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย อุตสาหกรรมและบริการ การแพทย์โดย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ค่าเป้าหมายขยายตัว ร้อยละ ๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาอุตสาหกรรมและ บริการทางการแพทย์แบบบูรณา การควบคู่ไปกับอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ในห่วงโซ่มูลค่า</p> <p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางทางการแพทย์</p>	<p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าและบริการบนฐานของทุน ทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น</p> <p>๒. พัฒนาปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาพัฒนาต่อยอดสินค้า และบริการด้านการท่องเที่ยว</p> <p>๓. เสริมสร้างศักยภาพของ ผู้ประกอบการและบุคลากร ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ ในธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน การท่องเที่ยว</p> <p>๔. ส่งเสริมการจดทะเบียน การคุ้มครอง การใช้ทรัพย์สิน ทางปัญญาและภูมิปัญญา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาต่อยอด สู่อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ และการเป็นเมืองศูนย์กลาง การท่องเที่ยวของภูมิภาค</p>	<p>สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม มาใช้ในการสร้างธุรกิจ</p> <p>๔. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปรับรูปแบบธุรกิจใหม่โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับวิถี การดำเนินธุรกิจตลอดกระบวนการ มากขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมการรวมกลุ่มและสร้าง เครือข่ายของผู้ประกอบการ ทั้งในและต่างประเทศให้เข้มแข็ง</p> <p>๒. การสร้างโอกาสเข้าถึงบริการ ทางการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> • เป้าหมาย <p>๑. สินเชื่อธุรกิจรายใหม่ที่ไม่ใช่ รายใหญ่เฉลี่ยต่อปีเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตราการขยายตัวของสินเชื่อ รายใหม่ที่ไม่ใช่รายใหญ่ที่ร้อยละ ๑๐</p> <p>๒. มูลค่าการระดมทุนผ่านตลาดทุน ของกิจการที่เริ่มตั้งต้นและวิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อมเพิ่มขึ้นโดย ที่เป้าหมายของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<p>คือ ดัชนีพัฒนาการเด็กสมัยต้องไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕</p> <p>- แนวทางในการพัฒนา</p> <p>๑. จัดให้มีการเตรียมความพร้อม ทั้งสุขภาวะ เจตคติ ความรู้ และทักษะให้แก่ พ่อ แม่ ก่อนการตั้งครรภ์</p> <p>๒. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีสุขภาวะ ที่ดีและสมวัยโดยส่งเสริมและสนับสนุน ให้โรงพยาบาลทุกระดับและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามมาตรฐานงาน อนามัยแม่และเด็กสู่มาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ</p> <p>๓. จัดให้มีการพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีการ พัฒนาสมรรถนะและคุณลักษณะที่ดีสมัย ทุกด้าน โดยการพัฒนาหลักสูตรการสอน และปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เน้นการพัฒนา ทักษะสำคัญด้านต่างๆ</p> <p>๓. การพัฒนาช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. วัยเรียน/วัยรุ่น มีความรู้และทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ ครบถ้วน รู้จักคิด วิเคราะห์ รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง</p>		<p>การสร้างตลาดงานใหม่ๆ รองรับอย่างเหมาะสม นำไปสู่ความมั่นคง ทางอาชีพ</p> <p>๓. เด็กวัยเรียนได้รับการ พัฒนาทักษะสำหรับการ เตรียมความพร้อม สู่ศตวรรษที่ ๒๒ ด้วยจิตวิญญาณ ของความเป็นไทย</p>

<p>แผนระดับ ๒</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs</p>	<p>แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต</p>	<p>ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต</p>	<p>แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ</p>
	<p>เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการให้บริการด้านสุขภาพ ๓. ส่งเสริมการพัฒนา อุตสาหกรรมทางการแพทย์ ที่ทันสมัย มีคุณค่า มีมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการนำผลิตภัณฑ์ ของอุตสาหกรรมทางการแพทย์ ที่ทันสมัยมาใช้ในประเทศ ๔. ผลิตและพัฒนาบุคลากร ทางด้านสุขภาพในทุกระดับ ทั้งในภาคอุตสาหกรรมและ บริการทางการแพทย์ ๕. ยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ ทางการแพทย์และการให้บริการ ทางการแพทย์ให้เทียบเท่าระดับ สากล ๖. ขยายช่องทางตลาด ทั้งในและต่างประเทศเชื่อมโยง กับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่มในประเทศ</p>	<p>๕. ส่งเสริมการตลาด การท่องเที่ยว โดยการนำเอาเอกลักษณ์ ของประเทศและของแต่ละท้องถิ่น ให้เป็นที่น่าสนใจในโลกผ่านสื่อ สร้างสรรค์และนวัตกรรม ทางสื่อต่างๆ ๒. <u>การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ</u> - เป้าหมายแผนย่อย ๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้ อยู่ที่ ร้อยละ ๕ ๒. การเป็นจุดหมายปลายทาง ในการจัดประชุมนานาชาติ ของไทย โดยมีเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับ ๑ ใน ๒๐ ของอันดับ ของไทยในการเป็นจุดหมาย ปลายทางการจัดประชุมนานาชาติ ตามดัชนี ICCA</p>	<p>อยู่ที่อัตรามูลค่าการระดมทุน ผ่านตลาดทุนของกิจการที่เริ่มต้น ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม ขยายตัวร้อยละ ๑๒ - แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมการจัดหาแหล่งทุนและ พัฒนาช่องทางเข้าถึงแหล่งทุน ที่เป็นนวัตกรรมรูปแบบใหม่ๆ ครอบคลุมวงจรกิจที่มีควม หลากหลายและน่าเชื่อถือทั้งใน และต่างประเทศ ๒. พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเงิน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อ ตอบสนองความต้องการที่เหมาะสม กับแต่ละกลุ่ม ๓. พัฒนาระบบประเมินมูลค่า ทรัพย์สินในรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นหลักประกันทางธุรกิจ ในการขอสินเชื่อของผู้ประกอบ กิจการ ๔. พัฒนาระบบประเมินความ น่าเชื่อถือทางเครดิต และระบบการ รู้จักลูกค้าที่สะดวกมากขึ้น โดยใช้</p>	<p>มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถ ในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสารและทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดชีวิต ดีขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คือ คะแนนความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทักษะ (Skill) ของ World Economic Forum (WEF) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๐ - แนวทางการพัฒนา ๑. จัดให้มีการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะทักษะด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๒. จัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านภาษา ศิลปะ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ๓. จัดให้มีการพัฒนาทักษะในการวางแผนชีวิต และวางแผนการเงินตลอดจนทักษะที่เชื่อมต่อกับ โลกการทำงาน</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๓. อุตสาหกรรมและ บริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. อุตสาหกรรมและบริการ เทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ มีการ ขยายตัวเพิ่มขึ้น โดยค่า เป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขยายตัวร้อยละ ๕</p> <p>๒. ความสามารถในการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจของดิจิทัลไทย ดีขึ้น โดยค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดิติดัชนี ๑ ใน ๓๐ ของ Digital Evolution Index ของไทย</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับความสามารถ ของผู้ผลิต ผู้พัฒนาและ ผู้ออกแบบและสร้างระบบ ของไทย ให้มีความสามารถ ในการแข่งขันในด้านต่างๆ ได้มากขึ้น</p>	<p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ สิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจให้มีความพร้อม สำหรับการเดินทางเพื่อประกอบ ธุรกิจ</p> <p>๒. สนับสนุนมาตรการเพื่อสร้าง แรงจูงใจและอำนวยความสะดวก ในการดำเนินกิจกรรมการท่องเที่ยว เชิงธุรกิจรวมทั้งสร้างความพร้อม ของธุรกิจที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่ คุณค่าและระบบนิเวศของการ เดินทางท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ</p> <p>๓. ส่งเสริมการตลาดและสนับสนุน การเป็นเจ้าของกิจการในระดับ นานาชาติ</p> <p>๓. <u>การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์แผนไทย</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. รายได้จากการท่องเที่ยว เชิงสุขภาพ ความงามและแพทย์ แผนไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย</p>	<p>ประโยชน์จากข้อมูลทั้งที่เป็นการเงิน และไม่ใช้การเงิน</p> <p>๕. สนับสนุนให้ทุกภาคส่วน เข้าถึงบริการทางการเงินด้วยต้นทุน ที่เหมาะสม โดยนำเทคโนโลยีและ นวัตกรรมมาช่วยเพิ่มความสะดวก ในการเข้าถึงบริการทางการเงิน</p> <p>๖. พัฒนาประสิทธิภาพของระบบ การเงินทั้งตลาดเงิน ตลาดทุน และ การประกันภัย รวมทั้งส่งเสริม การแข่งขันรวมทั้งการส่งเสริม การแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่าง ผู้ให้บริการทางการเงินด้านต่างๆ</p> <p>๓. <u>การสร้างโอกาสเข้าถึงตลาด</u></p> <p>- เป้าหมายย่อย</p> <p>๑. มูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของประเทศเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่การขยายตัว ของมูลค่าพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อม เพิ่มขึ้น ๑ เท่า</p> <p>๒. ความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศ</p>	<p>๔. <u>การพัฒนาและยกระดับศักยภาพวัยทำงาน</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. แรงงานมีศักยภาพในการเพิ่มผลผลิต มีทักษะอาชีพสูง ตระหนักในความสำคัญ ที่จะพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพสามารถ ปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ตามพลวัตของ โครงสร้างอาชีพ และความต้องการของ ตลาดแรงงานเพิ่มขึ้นโดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายอยู่ที่ ผลผลิตภาพแรงงานต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒.๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับศักยภาพทักษะและสมรรถนะ ของคนในช่วงวัยทำงานให้มีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและ ความต้องการของตลาดงาน รวมทั้งเทคโนโลยี สมัยใหม่เพื่อสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและ ผลิตภาพเพิ่มขึ้นให้กับประเทศ</p> <p>๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่พึงประสงค์และความรู้ความเข้าใจและ ทักษะทางการเงิน เพื่อเสริมสร้าง ความมั่นคง และหลักประกันของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>๒. ผลิตและพัฒนาบุคลากร ทั้งทางด้านผู้ใช้ ผู้ผลิต และ ผู้ให้บริการในภาคส่วนต่างๆ ให้มีทักษะและความเชี่ยวชาญ ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๓. สร้างความตระหนักรู้ และสนับสนุนการลงทุน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์</p> <p>๔. สร้างโอกาสและขยาย ช่องทางการตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการลงทุนใน อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ทั้งใน ประเทศและจากต่างประเทศ</p> <p>๔. อุตสาหกรรมต่อเนื่องจาก การพัฒนาระบบคมนาคม</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง การซ่อมบำรุงอากาศยาน ในภูมิภาคโดยเฉพาะอากาศยาน</p>	<p>ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของรายได้ร้อยละ ๘</p> <p>๒. อันดับด้านรายได้ของการ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของ ประเทศไทย โดยมีเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คือ อันดับด้านรายได้ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ของประเทศไทย โดย Global Wellness Institute อยู่ที่อันดับ ๑๐</p> <p>๓. สถานประกอบการ การด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และบริการทางการแพทย์ได้รับ มาตรฐานเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การเพิ่มขึ้นของสถานประกอบการ ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ที่ได้รับมาตรฐานการท่องเที่ยว เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับคุณภาพการให้บริการ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพให้ได้</p>	<p>ของประเทศไทยดีขึ้น โดยเป้าหมาย ของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ พิจารณาจากอันดับที่ ๑ ใน ๕ ของความสามารถในการแข่งขัน ด้านการค้าระหว่างประเทศโดย IMD</p> <p>๓. การขยายตัวการส่งออก ของวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะต้องมีส่วน การส่งออกของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมต่อการส่งออกรวม ของประเทศไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สนับสนุนผู้ประกอบการให้มี สินค้าและบริการที่มีอัตลักษณ์และ ตราสินค้าที่เด่นชัดให้ความสำคัญ กับการผลิตโดยใช้ตลาดนำที่คำนึงถึง ความต้องการของตลาดโดยเฉพาะ ตลาดที่มีมูลค่าสูง</p> <p>๒. สร้างและพัฒนาตลาดในประเทศ สำหรับสินค้าที่มีคุณภาพมาตรฐาน และสอดคล้องกับวิถีชีวิตของ คนรุ่นใหม่</p>	<p>ให้กับวัยทำงาน ผ่านระบบการคุ้มครองทาง สังคมและการส่งเสริมการออม</p> <p>๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะ แรงงานฝีมือให้เป็นผู้ประกอบการใหม่และ สามารถพัฒนาต่อยอดความรู้ในการสร้างสรรค์ งานใหม่ๆ และมีโอกาส และทางเลือกทำงาน และสร้างงาน</p> <p>๕. การส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ</p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ในชีวิต มีทักษะในการดำรงชีวิต เรียนรู้พัฒนา ตลอดชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สังคมเพิ่มขึ้น โดยมี เป้าหมายในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ผู้สูงอายุ มีศักยภาพและมีรายได้ที่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ส่งเสริมการมีงานทำของผู้สูงอายุให้พึ่งพา ตนเองได้ทางเศรษฐกิจ และร่วมเป็นพลัง สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและ ประเทศ รวมทั้งสนับสนุนมาตรการจูงใจทาง การเงินและการคลังให้ผู้ประกอบการมีการ จ้างงานที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุตลอดจน</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>รุ่นใหม่ โดยมีค่าเป้าหมาย คือส่วนแบ่งการตลาด ในภาคเอเชียแปซิฟิก ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ร้อยละ ๑</p> <p>๒. ประเทศไทยมีศักยภาพ ในการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน สูงขึ้น (Tier) โดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ Tier ๓ - แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ผลักดันการเปลี่ยนผ่าน อุตสาหกรรมยานยนต์ทั้งระบบ ไปสู่อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อัจฉริยะ พลังงานไฮโดรเจน และพลังงานอื่นๆ</p> <p>๒. สนับสนุนการเสริมสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน ของผู้ประกอบการ สายการบินของประเทศด้าน การขนส่งผู้โดยสารและสินค้า</p> <p>๓. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและผลิต ชิ้นส่วนอากาศยานโดยสนับสนุน</p>	<p>มาตรฐานระดับสากลทั้งคุณภาพ ของสถานประกอบการและ คุณภาพของผู้ให้บริการที่มีทักษะ และความเชี่ยวชาญ</p> <p>๒. สร้างสรรค์การท่องเที่ยว เชิงสุขภาพรูปแบบใหม่บนพื้นฐาน ของทรัพยากรที่มีศักยภาพในการ บำบัดฟื้นฟู รักษาสุขภาพโดยใช้ ความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม และเอกลักษณ์ความเป็นไทย ในการให้บริการ</p> <p>๓. พัฒนายกระดับคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ด้านแพทย์แผนไทย ให้มีมาตรฐานระดับสากลและ สอดคล้องกับความต้องการ ของตลาดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่ผลิตภัณฑ์</p> <p>๔. ส่งเสริมตลาดการท่องเที่ยว ทางการแพทย์ที่ไทยมีความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อสร้าง การรับรู้อย่างแพร่หลายในตลาด กลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตลาด ที่มีความสนใจเฉพาะด้าน</p>	<p>๓. ส่งเสริมผู้ประกอบการในทุก ระดับรวมถึงเกษตรกรและวิสาหกิจ ชุมชนในการขยายช่องทางการตลาด ผ่านสื่อแบบดั้งเดิมและแบบ อินเทอร์เน็ต โดยใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงและ ขยายช่องทางการตลาดทั้งในและ ต่างประเทศ</p> <p>๔. สร้างความพร้อมของผู้ประกอบ กิจการในการออกไปลงทุน ยังต่างประเทศทั้งในแง่ความรู้ เกี่ยวกับตลาด ภาษา และวัฒนธรรม เครือข่ายพันธมิตรการค้า การลงทุน ฯลฯ</p> <p>๕. <u>การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการ ดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการและ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยุคใหม่</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. อันตบนโยบายของภาครัฐที่มี ต่อวิสาหกิจและผู้ประกอบการด้าน การสนับสนุนและความสอดคล้องของ</p>	<p>ทำหลักสูตรพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพ ที่เหมาะสมกับวัย สมรรถนะทางกาย ลักษณะ งานและส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในการทำงาน ร่วมกันระหว่างกลุ่มวัย</p> <p>๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการออม เพื่อสร้าง หลักประกันความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ และหลักประกันทางสังคมที่สอดคล้อง กับความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการส่งเสริมสุขภาพ ดูแลผู้สูงอายุ พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อม ให้เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันที่เหมาะสม กับผู้สูงอายุ เมืองที่เป็นมิตรกับผู้สูงอายุ ทั้งระบบขนส่งสาธารณะ อาคารสถานที่ พื้นที่สาธารณะ และที่อยู่อาศัยให้เอื้อต่อการ ใช้ชีวิตของผู้สูงอายุและทุกกลุ่มในสังคม</p>		

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ให้มีการจัดตั้งนิคม ศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยาน ๔. สนับสนุนให้มีกลไก ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อุตสาหกรรมระบบราง ๕. <u>อุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ</u> - เป้าหมายแผนย่อย ๑. อุตสาหกรรมความมั่นคง ของประเทศไทยมีการขยายตัว เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ ขยายตัวร้อยละ ๕ ๒. การส่งออกของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ เพิ่มขึ้นโดยมีค่าเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขยายตัวอยู่ที่ ร้อยละ ๕ - แนวทางการพัฒนา ๑. สนับสนุนผู้ประกอบการ ในอุตสาหกรรมความมั่นคงของ ประเทศตามระดับความสามารถ</p>	<p>๔. การท่องเที่ยวสำรวจทางน้ำ - เป้าหมายแผนย่อย ๑. รายได้จากการท่องเที่ยวสำรวจ ทางน้ำเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมาย ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ อัตราการขยายตัวของรายได้ เท่ากับ ร้อยละ ๗ ๒. การขยายตัวของท่าเรือ ท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ จำนวนท่าเรือท่องเที่ยว ในประเทศไทย ๔ ท่าเรือ - แนวทางการพัฒนา ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวให้ เชื่อมโยงกับเส้นทางการท่องเที่ยว ทางทะเล ชายฝั่ง และลุ่มน้ำสำคัญ เพื่อรองรับการท่องเที่ยว ก่อน ระหว่าง และหลังการโดยสาร ทางเรือสำราญและเรือยอร์ช ๒. ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน สาธารณูปโภคและ</p>	<p>นโยบายดีขึ้น โดยในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตั้งเป้าหมายไว้ที่อันดับ ๑๒ - แนวทางการพัฒนา ๑. ส่งเสริมการเข้าถึงและการใช้ ประโยชน์จากฐานข้อมูลในการสร้าง โอกาสให้ภาคธุรกิจโดยพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ สถิติ ผลการวิจัยและพัฒนา และอื่นๆ ๒. สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และ สถาบันวิชาการทั้งในและระหว่าง ประเทศในการส่งเสริมและพัฒนา ผู้ประกอบการร่วมกัน โดยพัฒนา ระบบและศูนย์ผู้ประกอบการ ยุคใหม่แบบครบวงจร และมีประสิทธิภาพ ๓. สนับสนุนให้เกิดพื้นที่ทำงาน ร่วมกัน ทั้งในเชิงกายภาพ และจาก การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสำหรับผู้ประกอบ กิจการทุกระดับ เพื่อลดต้นทุนของ ธุรกิจและเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนข้อมูล องค์ความรู้ ทักษะและนวัตกรรม</p>			

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ทั้งกลุ่มที่มีศักยภาพอยู่แล้ว และกลุ่มวิสาหกิจเริ่มต้น</p> <p>๒. สร้างและพัฒนาบุคลากร สำหรับอุตสาหกรรมความมั่นคง ของประเทศ</p> <p>๓. สนับสนุนการสร้างเครือข่าย และคลัสเตอร์ของอุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศและ เชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่า ระดับโลก</p> <p>๔. สนับสนุนและเปิดโอกาส ในการแสวงหาช่องทาง การตลาดใหม่ทั้งภายใน และต่างประเทศ</p> <p>๖. <u>การพัฒนาระบบนิเวศ อุตสาหกรรมและบริการ แห่งอนาคต</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. แรงงานไทยมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยค่าเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับที่ ๕๕ ของอันดับ</p>	<p>สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ท่องเที่ยวทางน้ำ</p> <p>๓. พัฒนาและปรับปรุงปัจจัย สนับสนุนการท่องเที่ยวทางน้ำ ในทุกมิติ</p> <p>๔. การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ความพร้อมของอุตสาหกรรม ท่องเที่ยวทางน้ำ</p> <p>๕. <u>การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อ การเดินทางของนักท่องเที่ยว ในภูมิภาคอาเซียน โดยมีเป้าหมาย ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อัตรา การขยายตัวของนักท่องเที่ยว ชาวต่างชาติที่เดินทางผ่านพรมแดน ระหว่างประเทศไทยกับประเทศ สมาชิกอาเซียน ขยายตัวร้อยละ ๕</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว ที่เชื่อมโยงระหว่างประเทศ ในภูมิภาค</p>	<p>ที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัยทั้งยัง เป็นการเชื่อมต่อธุรกิจระหว่างกัน</p> <p>๔. สร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการ สามารถเข้าถึงตลาดจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐได้มากขึ้น โดยส่งเสริม ให้ผู้ประกอบการนำสินค้าและ บริการมาขึ้นบัญชีนวัตกรรมไทย</p> <p>๕. ยกระดับการบริการและโครงสร้าง พื้นฐานทางคุณภาพดำเนินการเชิงรุก เพื่อแก้จุดอ่อนและเสริมสร้างจุดแข็ง ของระบบนวัตกรรมไทย</p> <p>๖. พัฒนาระบบเตือนภัยทาง เศรษฐกิจ การเงินและการค้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี นวัตกรรม การเคลื่อนย้ายทุนและ แรงงาน และรูปแบบการค้า รวมทั้ง มาตรการกีดกันการค้ารูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชน มีเครื่องมือที่พร้อมในการ บริหารความเสี่ยง</p>			

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>ขีดความสามารถ ด้านประสิทธิภาพแรงงาน</p> <p>๒. ประเทศไทยมีความสามารถ ในการแข่งขันด้านดิจิทัลในด้าน ความพร้อมในอนาคตดีขึ้น โดยเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับที่ ๔๐ ของอันดับ ขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านดิจิทัลในด้านความพร้อม ในอนาคต</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพ การผลิตของอุตสาหกรรม และบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า</p> <p>๒. กำหนดให้มีการทำการ คาดการณ์เทคโนโลยี ในอนาคตทั้งในภาพรวม และรายสาขา</p> <p>๓. วางแนวทางการผลิต และพัฒนาบุคลากร ภาคอุตสาหกรรมและบริการ โดยเชื่อมโยงภาคการศึกษา กับภาคอุตสาหกรรมและ</p>	<p>๒. อำนวยความสะดวกในการ เดินทางระหว่างประเทศโดยการ พัฒนาและยกระดับพิธีผ่านแดน ของการเดินทางในทุกรูปแบบ อย่างไร้รอยต่อ</p> <p>๓. ส่งเสริมการตลาดการท่องเที่ยว ระหว่างประเทศร่วมกันให้สอดคล้อง กับทิศทางและแนวโน้มของตลาด ยุคใหม่โดยใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับพฤติกรรม การท่องเที่ยวรูปแบบใหม่</p> <p>๖. <u>การพัฒนาระบบนิเวศ การท่องเที่ยว</u></p> <p>- เป้าหมายแผนย่อย</p> <p>๑. นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่อันดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้านความปลอดภัยของ นักท่องเที่ยวโดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๖๕</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
	<p>บริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละอุตสาหกรรมและบริการ</p> <p>๔. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างขั้นพื้นฐานด้านข้อมูล ที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ</p> <p>๕. พัฒนาการให้บริการ จัดทรัพยากรทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการนำทรัพยากรทางปัญญาไปใช้ประโยชน์</p>	<p>๒. โครงการพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวมีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมทางบก โดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๔๕</p> <p>๓. การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดยมีเป้าหมายปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ อยู่ที่ยกระดับขีดความสามารถด้านความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติโดย Travel and Tourism Competitiveness Index : (TTCI) คือ ๑ ใน ๑๐๐</p> <p>- แนวทางการพัฒนา</p> <p>๑. ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว และป้องกันผลกระทบอันเกิดจากกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติ</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
		<p>รวมถึงคุณภาพมาตรฐานของสินค้า บริการและสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพนักท่องเที่ยว</p> <p>๒. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติทั้งชายฝั่ง ทะเล เกาะ และหมู่เกาะ แหล่งวัฒนธรรม และสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น</p> <p>๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว ทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ และทางอากาศ เพื่อพัฒนาและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีศักยภาพ</p> <p>๔. พัฒนาชุมชน ผู้ประกอบการ และบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทุกภาคส่วนให้มีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนในการพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>๕. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ที่ดี</p>				

แผนระดับ ๒	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและการบริการ แห่งอนาคต	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและ SMEs	แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ร่าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งมั่นรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต	แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) หัวข้อที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ กิจกรรมปฏิรูปที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นพลังในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
		ด้านการท่องเที่ยวของไทย ทั้งแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ และยานการค้ำที่เชื่อมโยง การท่องเที่ยว ๖. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรมในการพัฒนาและบริหาร จัดการ การท่องเที่ยว การพัฒนา ธุรกิจการท่องเที่ยว และการพัฒนา ฐานข้อมูลกลางด้านการท่องเที่ยว				



คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒	
<p>นโยบายหลักจำนวน ๑๒ ข้อ</p> <p>นโยบายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย</p> <p>เนื้อหาโดยสรุป :</p> <p>เร่งรัดพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมทั้งในภาคการผลิตและบริการให้สามารถแข่งขันได้ โดยให้สามารถใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจ สนับสนุนการเข้าถึง แหล่งเงินทุนและตลาด สนับสนุนการเติบโตของวิสาหกิจเริ่มต้น โดยพัฒนาระบบนิเวศที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์แหล่งเงินทุน แรงงานคุณภาพ กฎหมายและกฎระเบียบเพื่อให้สามารถแข่งขันและขยายตลาด สู่ต่างประเทศ</p>	<p>นโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง</p> <p>นโยบายที่ ๕ การยกระดับศักยภาพแรงงานไทย</p> <p>เนื้อหาโดยสรุป :</p> <p>ยกระดับรายได้ค่าแรงแรกเข้าและกลไกการปรับอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับสมรรถนะแรงงาน ควบคู่กับการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน ผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน</p>



แผนระดับ ๓	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	<p>แบ่งออกเป็น ๔ ยุทธศาสตร์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เรียนรู้พฤติกรรมประชาชน เพื่อการปรับเปลี่ยนบริหารจัดการดิจิทัล (Citizen Experience Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> รูปแบบการให้บริการได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลมากขึ้น ความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับและผู้ให้บริการ ต้นแบบศูนย์แปลงรูปประสบการณ์บริการทั้งแบบดิจิทัลและสัมผัสแห่งมนุษย์ ต้นแบบการบริหารความรู้เชิงวิเคราะห์และระบบอัจฉริยะด้านทรัพยากรมนุษย์ <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน (Digital Service Delivery Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงานมีบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง กระทรวงแรงงานมีบุคลากรที่มีความเข้าใจ และมีความสามารถในการตอบสนองถึงความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง กระทรวงแรงงานมีกระบวนการส่งมอบบริการด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐาน และเป็นไปตามแนวทางของธรรมาภิบาลด้านดิจิทัล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล (Culture Transformation)</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่รองรับต่อการแปรรูปกระบวนการทำงานเชิงดิจิทัลมากขึ้น มีความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงแรงงานในการบูรณาการกระบวนการเพิ่มขึ้น มีการแปรรูปกระบวนการที่ข้ามผ่านขอบเขตกายภาพ และดิจิทัลเพิ่มขึ้น มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยอ้างอิงข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเพิ่มขึ้น บุคลากรมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> กระทรวงแรงงานมีแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอน กระบวนการทำงานส่งผลให้การดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างเต็มรูปแบบ ก้าวสู่การพัฒนาธรรมาภิบาลดิจิทัล กระทรวงแรงงานมีกรอบแนวทางเพื่อดำเนินการเพื่อการดิจิทัลให้กระบวนการ และจัดการปรับเปลี่ยนมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล 	<p>แนวทางที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> แรงงานมีผลผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน <p>แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> เป้าหมาย <ol style="list-style-type: none"> เพื่อพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยน และการบูรณาการ เพื่อการเข้าถึงและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ

แผนระดับ ๓	แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)	แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	<p>๓. กระทรวงแรงงานมีการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานแบบอัตโนมัติและปฏิรูปการดำเนินงานสู่การดำเนินงานแบบอัจฉริยะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และบุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถใช้ประโยชน์ข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดในองค์กรเชิงสังเคราะห์สนับสนุนภารกิจของกระทรวงแรงงานได้อย่างชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๔. บุคลากรทุกระดับของกระทรวงแรงงาน กำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล กลุ่มประชากรแรงงานและประชาชนทั่วไป มีทักษะและความเชี่ยวชาญดิจิทัลเพื่อสร้างสรรค์บริการด้านแรงงานรูปแบบใหม่ และทักษะที่ประชากรยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมทุกปี</p> <p>๕. ประชาชน ธุรกิจภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับการบริการจากกระทรวงแรงงานมีความพึงพอใจในการรับบริการสูงขึ้น อันเนื่องมาจากความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการของกระทรวง</p> <p>๖. กระทรวงแรงงานมีการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเชื่อมโยงรัฐบาลดิจิทัลและบริการดิจิทัลที่เป็นเลิศ</p>	



แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	พัฒนาบุคลากรกองทุนให้มีความรู้ดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	พัฒนาระบบการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง
พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ		
บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์		

หมายเหตุ อนึ่งแผนปฏิบัติการด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ รวมไปถึงแผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับ ๓ ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำ ซึ่งเมื่อมีการจัดทำเสร็จสิ้นแล้ว จะนำมาใส่ไว้ในแผนระดับ ๓ ที่เชื่อมโยงกันของแผนทั้ง ๓ ระดับของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

บทที่ ๓

ผลการศึกษา

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีขั้นตอนการศึกษาดังต่อไปนี้

๑) **ทำการศึกษาค้นคว้า และทบทวนเอกสาร** หรือการรวบรวมและทบทวนนโยบายยุทธศาสตร์ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อทราบเงื่อนไขและข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเหมาะสมกับผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเบื้องต้น อาทิ จุดแข็ง จุดอ่อน ข้อได้เปรียบ ข้อเสียเปรียบ รวมไปถึงการได้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงพื้นที่ที่เหมาะสมในการลงภาคสนามทำการเก็บข้อมูลเพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

๒) **สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)** กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๔ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน (เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะข้อในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานต้นสังกัด และมีเนื้อหาครอบคลุมประเด็นต่างๆ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓) **จัดประชุมการระดมความคิดเห็น** จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จำนวน ๕ ครั้ง โดยแต่ละครั้งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๓๐ คน ต่อครั้งรวมจัดประชุมระดมความคิดเห็น ๕ ครั้ง กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คน จุดมุ่งหมายของการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอนะที่ตีและปฏิบัติได้ และมีข้อมูลที่เป็นเหตุผลอ้างอิงที่ช่วยสนับสนุนให้ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเหล่านั้นปฏิบัติได้

หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

๔) การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมทางการบริหารโดยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดอ่อน จุดแข็งที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี แผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๖) จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพิจารณาร่างแผนยุทธศาสตร์ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนแม่บทสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๗) นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘) จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

โดยสามารถจำแนกเป็นผลการดำเนินงานได้ดังนี้

๓.๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน เป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒) ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้งในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวนไม่ต่ำกว่า ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค จุดอ่อนและจุดแข็ง ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓) การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาผลิตภาพแรงงานไทย

๓.๔) วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตทางเทคโนโลยีในอนาคต

๓.๕) สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติงานประจำปี

๓.๖) สรุปข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๗) สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑) สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ซึ่งเป็นการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน (เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน) และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ด้านการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกออกได้เป็นดังนี้

๑) บทบาทของกองทุน

การใช้กองทุนให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่า รวดเร็ว และเท่าทันเทคโนโลยี การคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงตอบสนองต่อทิศทางการก้าวหน้าของประเทศ การปรับบทบาทภารกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานฝีมือแรงงาน บทบาทของกองทุนควรทำหน้าที่เป็น Coach ในการ Monitor เพื่อให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือการทำหน้าที่ในลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างควมไว้วางใจเปลี่ยนบทบาทแบบให้การช่วยเหลือ เช่น บทบาทแบบอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพื่อนำมาสร้างเป็นระบบให้เข้าถึงผู้ประกอบการและการสร้างเครือข่ายวิทยากรอาชีพ

๒) การสนับสนุนผู้ประกอบการ

การสนับสนุนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เช่น ด้านการตลาด เพื่อให้ SMEs เข้มแข็งขึ้น การสำรวจการจ้างงานในตลาดที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ตามความต้องการของตลาดในการจ้างงาน เช่น การใช้โดรนในการทำการเกษตร ก่อสร้าง การถ่ายภาพ การใช้หุ่นยนต์และผู้ประกอบการที่ส่งเงินสมทบกองทุนมีการพัฒนาฝึกอบรมให้โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการให้คำปรึกษาในการฝึกอบรมต่างๆ

๓) การสนับสนุนแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับลดน้อยลงต้องเลือกกลุ่มแรงงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมเศรษฐกิจมากที่สุดเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานขาดแคลนทิศทางการสนับสนุนแรงงานจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนที่ต้องประสานกัน คือ การพัฒนาทักษะ (Skill) และการพัฒนาแรงงานขาดแคลน การตอบสนองต่อแรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) คือ กระบวนการผลิตที่อาศัยแรงงานจำนวนมากในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยส่วนใหญ่แล้วมีการพบในระบบเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนามากกว่าระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว

ทั้งนี้การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาในภาคที่ใช้แรงงานเข้มข้นนั้น นอกจากจะเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานทางเศรษฐกิจแล้วยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วย ภาคเกษตรกรรม การพยาบาล (Nursing) การเรียนการสอน (Education) ภาคบริการ (Service Sector) เป็นต้น เรื่องของการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ส่งผลให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มาตรฐานของแรงงานตามแนวทางของผู้ประกอบการ ต้องสอดคล้องกับการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ในอนาคต การพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน มุ่งสู่ การพัฒนาในอุตสาหกรรมใหม่ในการ UPSKILL และ RESKILL โดยการจัดอบรมร่วมกับสถานศึกษาหรือผู้ประกอบการ

๔) การพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายการนำมาตราฐานความต้องการของสถานประกอบการมาพัฒนาเป็นหลักสูตร ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานแรงงานของตนเอง ทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดหลักสูตรที่ให้เชื่อมโยงกับมาตรฐานแรงงานแห่งชาติอาจใช้มาตรฐานแรงงานของตนเอง มาขอรับเงินสนับสนุน การปรับปรุงหลักสูตรให้ผู้ประกอบการมีหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการในการฝึกอบรมแบบเร่งด่วน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล การพัฒนาทักษะทางการบริหารในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างานหรือหลักสูตรที่เป็น Soft Skill การแบ่งสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของหลักสูตรระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill รวมถึงผู้ประกอบการมีหลายขนาด เช่น เล็ก, กลาง, ใหญ่ การฝึกอบรมควรมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

- การพัฒนาหลักสูตรที่สร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการแข่งขันเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในระดับชาติและนานาชาติ
- การพัฒนาผู้สอนผู้อบรมโดยเชื่อมกับความต้องการของผู้ประกอบการ
- การเตรียมพร้อมสู่ Ageing society ในการให้คนสูงวัยมาเป็น Instructor / หรือเป็น Trainer/ หรือเป็น Consultant
- การติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตรควรวัดที่ผลผลิตภาพแรงงานภายในองค์กรและการติดตามผลผลิตภาพแรงงานให้ตรงจุดตรงกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๕) แนวทางการให้เงินกู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

-ทิศทางการให้เงินกู้ยืมในอนาคต กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรนำไปพัฒนาในอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย S-Curve และ New S-Curve

- การนำเงินไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ที่นอกจากการฝึกอบรมพัฒนาคน เช่น ส่วนของอุปกรณ์เครื่องมือ หรือ Prototype ต้นแบบที่นำไปใช้ประกอบการฝึกอบรมหรือเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อการวิจัยเพื่อการพัฒนาการสร้างเป็น Model ตัวอย่างในโรงงาน

- การขยายขอบเขตการให้เงินกู้ยืม ไม่ควรจะให้แค่การพัฒนาลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว ควรให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ประกอบการหรือนำเงินกองทุนมาสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากการให้เงินกู้ยืม

- การขยายแนวทางโดยให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาดำเนินการ รัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการกับผู้ประกอบการโดยตรง แต่ไปดำเนินการกับตัวแทน วางกฎระเบียบการให้เงินกู้ยืมอย่างครอบคลุม

- กลไกของการจัดสรรเงินไปใช้ประโยชน์ควรมีขั้นตอนและเงื่อนไข ผู้ประกอบการกิจการเข้ามาใช้บริการการให้เงินกู้ยืมค่อนข้างน้อยเนื่องจากการยื่นเอกสารร่วมกับการขอกู้ยืมมีความซับซ้อน เช่น ขอเครดิตบูโร เป็นต้น

๖) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรให้สิทธิประโยชน์ต่อผู้ประกอบการในการรับแรงงานสูงอายุเข้าทำงาน
- เงินสมทบที่เก็บไปแล้วนำไปใช้ประโยชน์กับผู้ประกอบการที่จ่ายเงินสมทบ คือ ทำการจัดอบรม ให้ฟรีโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย
- ผู้ประกอบการที่มีการปฏิบัติที่ดีควรมี Reward และการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

๗) การประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึงและมากพอ ควรมีการสื่อสารให้ถึงกลุ่มเป้าหมาย การเน้นไปที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ควรเป็นเจ้าของผู้ประกอบการ หรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ

- การลงทุนด้านสื่อประชาสัมพันธ์ การใช้สื่อคลิปปิดไอออนๆ เข้าใจง่าย เข้าถึงง่าย ผ่านรายการข่าวทาง TV สื่อ Social ตัวอย่างเช่น สำนักงานประกันสังคม

- การประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หอการค้า (กรณี ผู้ประกอบการ) การสื่อสารการพบปะผู้มีอำนาจระดับผู้อำนวยการ/ผู้บริหาร ติดต่อโดยตรงกับผู้ประกอบการในเรื่องของข้อมูลต่างๆ เช่น การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนชัดเจนไม่ซับซ้อน เข้าใจง่าย ทำให้ผู้ประกอบการเห็นประโยชน์ของการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๘) การสร้างภาคีเครือข่าย

สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ประกอบการในการประชุมสภาอุตสาหกรรมนำผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาระดมความคิดเห็น เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ครูฝึก/ที่ปรึกษาควรมีเป็นแนวร่วม วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ หากฝึกอบรมไม่ทันเวลาที่กำหนดควรหาจากภายนอกในรูปแบบของ Outsource หรือ Subcontract การสร้างภาคีเครือข่ายระหว่างกรมกับหน่วยงานอื่นๆ ในรูปแบบของการพัฒนาร่วมกัน เช่น การบูรณาการงบประมาณนำไปใช้ในการพัฒนาคน หรือการใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่มีความรู้ในแต่ละเรื่องที่แตกต่างกัน การพัฒนา Application Platform และมอบหมายผู้แทนในเครือข่ายร่วมสังเกตการณ์ ทั้งนี้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะสามารถตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ได้ตลอดเวลา รวมถึงอาจใช้วิธีการถ่ายโอนภารกิจ ไปยังศูนย์เครือข่าย เช่น อาชีวศึกษา และภาคเอกชน

๙) ทิศทางของการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อจำกัดทางกฎหมาย

แรงงานนอกระบบ แรงงานสูงอายุ การอบรมการสร้างอาชีพ

- การนำเงินกองทุนมาใช้ประโยชน์ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันมีการเก็บเงินสมทบไปแล้ว แต่การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ยังไม่มีกฎระเบียบรองรับ

- กฎระเบียบที่เอื้ออำนวยหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการ/ผู้ประกอบการมาใช้บริการกู้ยืมเงิน/ขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การลดเงื่อนไขต่างๆ หรือการให้เอกชนมาสนับสนุน ช่องทางในการสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้สิทธิประโยชน์ ๒ เท่า

- ความชัดเจนของกฎหมายเกี่ยวกับการขอรับเงินกู้ยืม/การประนอมหนี้/อัตราดอกเบี้ย และปรับปรุงพัฒนาหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจนและเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ

- ควรเปิดกว้างการใช้เงินกองทุน
- พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) พัฒนาฝีมือแรงงาน ควรเอื้อให้ผู้ประกอบกิจการสามารถมีบทบาทในการบริหารจัดการหลักสูตร การส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการเห็นถึงความสำคัญของพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) พัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) ประเด็นอื่นๆ

- เป้าหมายไม่ควรวัดที่รายได้จากเงินสมทบ แต่ควรวัดที่จำนวนผู้ประกอบกิจการที่สามารถฝึกอบรมตามเกณฑ์ได้
- ควรมีการแยกประเภทของอุตสาหกรรมออกมาเป็นหมวดหมู่ เพื่อเข้าไปส่งเสริมให้ครอบคลุมทุกประเภท

๓.๒) ระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้ง

ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คนต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วยผู้ประกอบการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-Curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ ไม่น้อยกว่า ๒ ประเภท อุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ พื้นที่

๓.๒.๑) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการกิจ และการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคเหนือ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมดอยสุเทพ ชั้น ๑ โรงแรมแคนทารี ฮิลล์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรค และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบ แบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคเหนือ	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ/ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๘.๖๐) อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการกิจการด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๒๑.๔๐) อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง /กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีและแผนยุทธศาสตร์ (ร้อยละ ๑๗.๔๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอนมีระเบียบปฏิบัติที่ย่างยากซับซ้อน (ร้อยละ ๑๗.๔๐) อันดับที่ ๒ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๑๔.๓๐) อันดับที่ ๓ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ร้อยละ ๗.๑)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕๓.๖๐) อันดับที่ ๒ นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจรัฐวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการของแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม (ร้อยละ ๓๙.๓๐) อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๕.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงลดเลยอดการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๒๑.๔๐) อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๑๔.๓๐) อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๐.๗๐)

๓.๒.๒) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม พาโนรามา ๑ ชั้น ๑๔ โรงแรม ดิอิมเมอริสต์ ถนนรัชดาภิเษก กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคกลาง กรุงเทพมหานคร	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๓๓.๓๐) อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๒๐.๐๐) อันดับที่ ๓ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๐.๐๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ย่างยากซับซ้อน (ร้อยละ ๓๖.๗๐) อันดับที่ ๒ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ / ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๓.๓๐) อันดับที่ ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๒๐.๐๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕๓.๓๐) อันดับที่ ๒ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-๑๙ ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๕๐.๐๐) อันดับที่ ๓ นโยบายของรัฐบาทที่สนับสนุนธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการของแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม (ร้อยละ ๓๖.๗๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๔๐.๐๐) อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้ยืมเงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๓๖.๗๐) อันดับที่ ๓ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย / แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๒๖.๗๐)

๓.๒.๓) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมท่าวัง ๑ ชั้น ๒ โรงแรม ว่างใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่กลุ่มพื้นที่ภาคใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๓๖.๐๐) • อันดับที่ ๒ บุคลากรสามารถให้คำปรึกษาชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ (ร้อยละ ๒๐.๐๐) • อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๕.๔๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ ระบบบริหารงานยังต้องการอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน (ร้อยละ ๑๐.๗๐) • อันดับที่ ๒ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ / ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการ ที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๗.๗๐) • อันดับที่ ๓ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๓.๖๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓๔.๕๐) • อันดับที่ ๒ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๙.๖๐) • อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๘.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> • อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๒๕.๐๐) • อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๒๓.๑๐) • อันดับที่ ๓ ระบบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๒.๒๐)

๓.๒.๔) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมปทุมวัน ชั้น ๕ โรงแรม สุณีย์แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็นจุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรกได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> ● อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๒๕.๐๐) ● อันดับที่ ๒ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๘.๒๐) ● อันดับที่ ๓ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๔.๓๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> ● อันดับที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๑๗.๖๐) ● อันดับที่ ๒ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ร้อยละ ๑๕.๐๐) ● อันดับที่ ๓ ระบบบริหารงานอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่ยากซับซ้อน / ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๑๐.๕๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> ● อันดับที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒๗.๘๐) ● อันดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจซบเซาลง ผู้ประกอบกิจการขาดสภาพคล่อง กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถสนับสนุนการให้กู้ยืม หรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น (ร้อยละ ๒๕.๐๐) ● อันดับที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๒๐.๐๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> ● อันดับที่ ๑ สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง (ร้อยละ ๑๖.๗๐) ● อันดับที่ ๒ กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมตามธุรกิจ (ร้อยละ ๑๓.๓๐) ● อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการกิจการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๙.๐๐)

๓.๒.๕) สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

การประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม ศรีรัตน ชั้น ๒ โรงแรม รัตนชล จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด พบว่าประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มพื้นที่ภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี	
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๔๑.๒๐) อันดับที่ ๒ กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง (ร้อยละ ๑๘.๒๐) อันดับที่ ๓ บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานด้านการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด (ร้อยละ ๑๕.๘๐)
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไปขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ (ร้อยละ ๒๐.๐๐) อันดับที่ ๒ ระบบบริหารงานอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่ยากซับซ้อน / ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับภารกิจรับผิดชอบ (ร้อยละ ๑๙.๐๐) อันดับที่ ๓ ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (ร้อยละ ๑๖.๗๐)
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๔๗.๘๐) อันดับที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น (ร้อยละ ๔๒.๙๐) อันดับที่ ๓ การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๔๐.๙๐)
อุปสรรค	<ul style="list-style-type: none"> อันดับที่ ๑ ระบบเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวตามให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๒๘.๖๐) อันดับที่ ๒ สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้ จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมเงินจากกองทุนมีแนวโน้มลดลง และไม่ปฏิบัติตามเป้าหมาย (ร้อยละ ๒๓.๘๐) อันดับที่ ๓ แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งสถานประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง (ร้อยละ ๑๘.๒๐)

สรุปผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๕ พื้นที่

จากการศึกษาสามารถสรุปเป็นประเด็น จุดแข็ง และ จุดอ่อน จากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โอกาส และ อุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ทั้ง ๕ พื้นที่ (ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก) เป็นภาพรวม โดยพิจารณาจากประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ให้ความสนใจมากที่สุด ในระดับมากที่สุด ๓ อันดับแรก ตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓-๑ แสดงประเด็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นด้วยในระดับที่มากที่สุด ๓ อันดับแรก เรียงจากมากไปน้อย

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๑. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีงบประมาณที่เพียงพอ สำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ หรือให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	๑. ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับสภาพทำงานกับภาคเอกชน ทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ	๑. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IoT, Big Data, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินสั้นเกินไป วงเงินกู้ยืมยุดหย่อนตามธุรกิจ
๒. กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง	๒. ระบบบริหารงานอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้กำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน	๒. ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงาน กลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น	๒. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการโดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ รวมถึงบริการที่รวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า เป็นเหตุให้การขอใช้บริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีจำนวนลดลง

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
๓. บุคลากรส่วนใหญ่ มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติภารกิจ ด้านการให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบ กองทุนโดยไม่ผิดพลาด	๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน เกี่ยวกับภารกิจ รับผิดชอบ	๓. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ ตามชายแดนระยอง เศรษฐกิจตะวันออกและ ภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้ผู้ประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะฝีมือสูง และ พัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น	๓. สภาพเศรษฐกิจ ที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่ง ขยายรายได้ จึงละเลย ต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกักเงิน จากกองทุนมีแนวโน้ม ลดลง และไม่ปฏิบัติตาม เป้าหมาย

อนึ่งยังมีประเด็นที่เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่น่าสนใจ ในทุกพื้นที่ให้ความเห็นที่ตรงกันคือ เรื่องของการประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูล อันเนื่องมาจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายจากบุคคลภายนอก/ผู้ประกอบการ ควรให้มีการเข้าถึง และเกิดการรับรู้ข้อมูล ให้กับกลุ่มผู้ประกอบการถึงการมีอยู่และประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

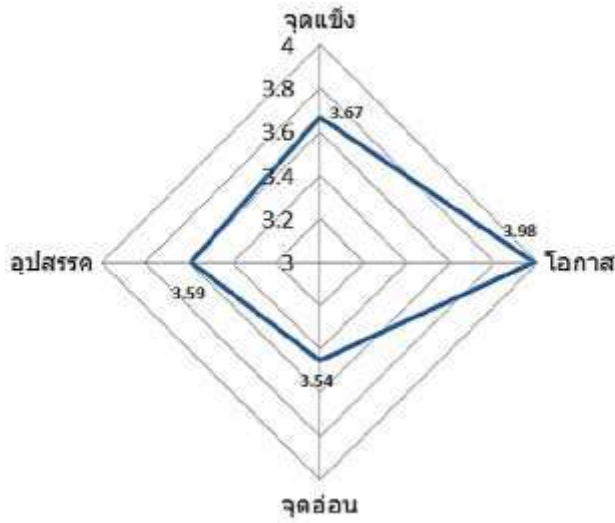
การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ดำเนินการโดยการนำค่าคะแนนจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมระดมความคิดเห็นทั้ง ๕ พื้นที่ จำนวน ๑๕๐ คน ทำการหาค่าเฉลี่ยได้ตามหลักการวิเคราะห์ SWOT และสามารถนำไปวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จนได้ตำแหน่ง ดังแสดงตามตารางและรูปภาพต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๒ แสดงผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้าน SWOT	ค่าเฉลี่ย
๑. จุดแข็ง	๓.๖๗
๒. จุดอ่อน	๓.๕๔
๓. โอกาส	๓.๙๘
๔. อุปสรรค	๓.๕๙

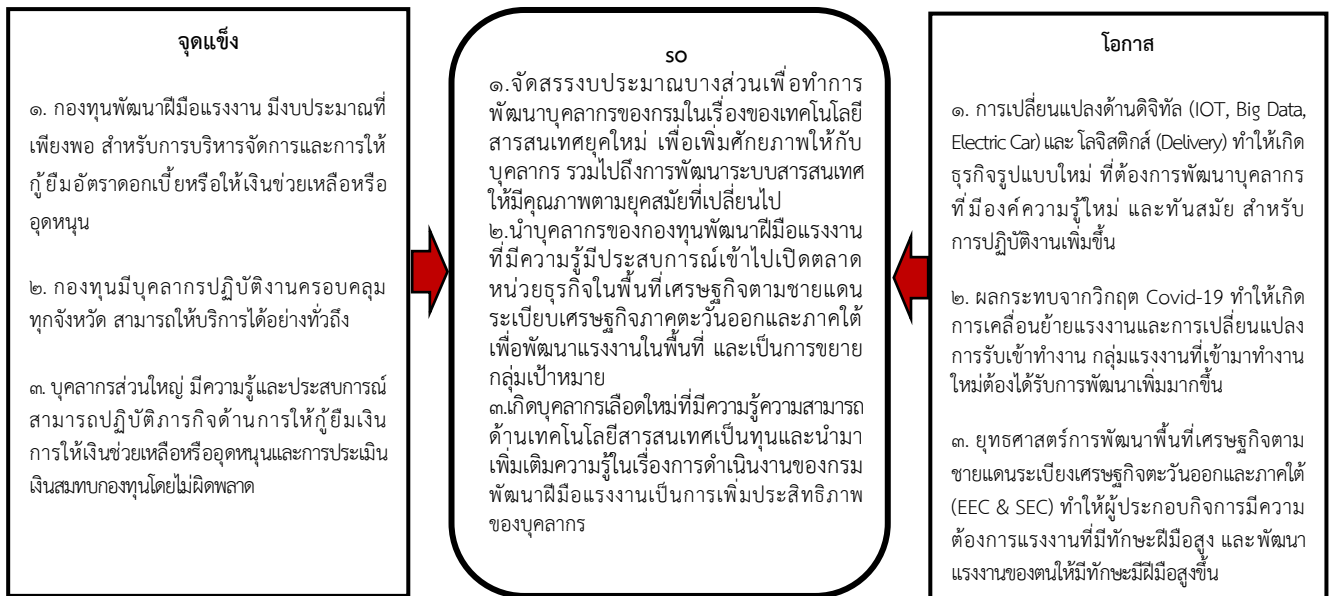
จากผลการวิเคราะห์ตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากคะแนนเฉลี่ยด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ที่รวบรวมได้จากการระดมสมอง ๕ พื้นที่ แสดงให้เห็นดังรูปภาพต่อไปนี้

สรุปตำแหน่งยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน



ภาพที่ ๓-๑ แสดงตำแหน่งยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พิจารณาจากรูปภาพ พบว่าผลการวิเคราะห์ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ปรากฏว่ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอยู่ในตำแหน่งที่สมควรจะใช้กลยุทธ์แบบเชิงรุก หรือ SO Strategies ของ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการใช้จุดแข็งขององค์กรร่วมกับโอกาส (Strength + Opportunity) เพื่อหาผลประโยชน์สูงสุดจากโอกาสที่เกิดขึ้น เพราะการใช้จุดแข็งที่มีร่วมกับโอกาสจะช่วยให้ความสามารถในการแข่งขันดีขึ้นไปอีก อาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์ SO Strategies เป็นสถานการณ์ที่ได้เปรียบมากที่สุด



ภาพที่ ๓-๒ แสดงตัวอย่างกลยุทธ์เชิงรุก SO กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตัวอย่างประเด็นกลยุทธ์แบบเชิงรุก หรือ SO Strategies กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. จัดสรรงบประมาณบางส่วนเพื่อทำการพัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากร รวมไปถึงการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีคุณภาพตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป รวมไปถึงการจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติที่มีความพร้อมและมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. นำบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีความรู้มีประสบการณ์เข้าไปเปิดตลาดหน่วยธุรกิจในพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกและภาคใต้ เพื่อพัฒนาแรงงานในพื้นที่ และเป็นการขยายกลุ่มเป้าหมาย

๓. เกิดบุคลากรเลือดใหม่ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นทุน และนำมาเพิ่มเติมความรู้ในเรื่องการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร

๓.๓) การวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ กำหนดให้จัดทำแผนการเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity หมายถึง ผลผลิต (Output) ต่อหน่วยของแรงงาน ซึ่งหน่วยของแรงงานในที่นี้ อาจเป็นจำนวนชิ้นงานต่อชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการให้บริการต่อคน หรือ ความผิดพลาดในการทำงานต่อปี เป็นต้น) ที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กู้ยืม ตามตัวชี้วัด ๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนให้กู้ยืม เพื่อเป็นฐานข้อมูลผลิตภาพแรงงาน สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพแรงงาน โดยมีการเก็บแบบสอบถามจากผู้ประกอบกิจการ ที่ได้รับอนุมัติการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากคณะกรรมการพิจารณาการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในช่วงไตรมาสที่ ๑ ของปีบัญชี ๒๕๖๕ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒ บริษัทใน ๗ สาขาอาชีพหรือกลุ่มอุตสาหกรรม โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๕ เดือน (ตั้งแต่ เดือนเมษายน ๒๕๖๕ ถึงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๕) โดยมีรายละเอียดของสาขาอาชีพหรือกลุ่มอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

๑. จากสาขาอาชีพ จำนวน ๗ สาขา ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องสาขาอาชีพที่จะส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ สาขาช่างก่อสร้าง สาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม สาขาอาชีพช่างเครื่องกล สาขาอาชีพช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ สาขาอาชีพอุตสาหกรรมศิลป์ สาขาอาชีพเกษตรอุตสาหกรรม และสาขาอาชีพภาคบริการ

๒. กลุ่มอุตสาหกรรม หมายถึง การแพทย์ครบวงจร การบินและโลจิสติกส์ ยานยนต์สมัยใหม่ อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ การท่องเที่ยวกลุ่มรายได้ดีและการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การเกษตรและเทคโนโลยีชีวภาพ การแปรรูปอาหารอื่นๆ

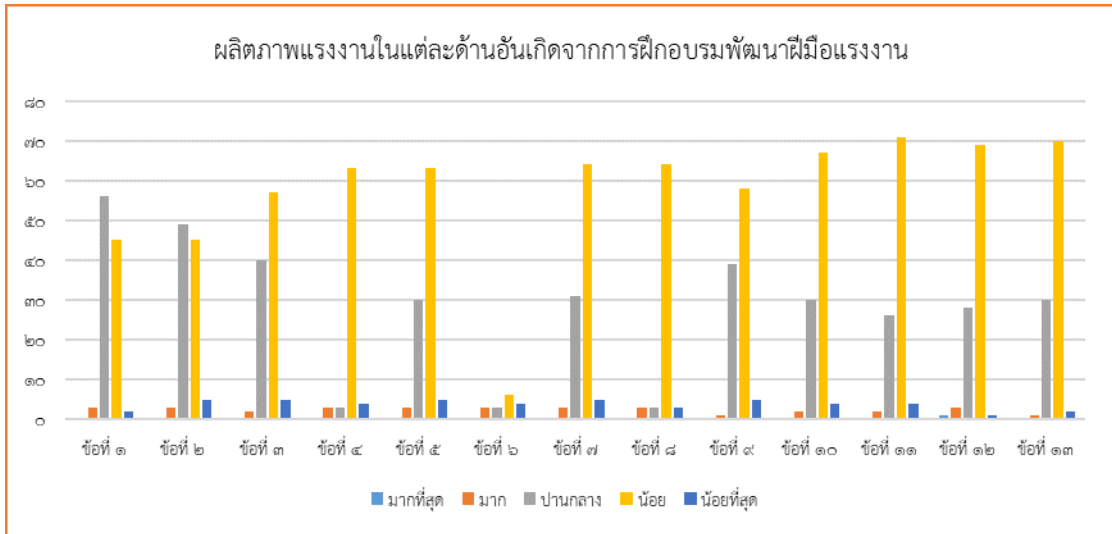
จากข้อมูล ๑๒ บริษัทที่เข้าข่ายเงื่อนไขของการจัดเก็บข้อมูลผลิตภาพแรงงาน มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน ๑๐๓ คน โดยสามารถจำแนกประเภทธุรกิจของทั้ง ๑๒ บริษัท ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๓ แสดงข้อมูลสถานประกอบกิจการที่เข้าโครงการวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนจากการเก็บข้อมูล
ผลิตภาพแรงงาน

ลำดับที่	ชื่อสถานประกอบกิจการ	ประเภทธุรกิจ
๑	บริษัท งานหนึ่ง จำกัด	ประกอบธุรกิจสะดวกซื้อภายใต้ แบรินต์ 7-11
๒	บริษัท ลักกี้ ทรากอน จำกัด	บริการจัดการคลังสินค้า/บริการด้านฝึกอบรมใน ภาคอุตสาหกรรม/ธุรกิจบริการ ด้านค้าส่ง ค้าปลีก
๓	บริษัท ลักกี้ ทรากอน โลจิสติกส์ จำกัด	บริการจัดการคลังสินค้า/สถานที่เก็บสินค้า
๔	บริษัท ลักกี้ ทรากอน เทรนนิง แอนด์ เซอร์วิส จำกัด	บริการฝึกอบรม ที่ปรึกษา ทดสอบฝีมือแรงงาน รับ บริหารคลังสินค้า
๕	บริษัท ที.พี.เอส รุ่งเรืองกิจ จำกัด	ธุรกิจให้บริการติดตาม ทวงถาม เรียกเก็บหนี้ให้แก่ บุคคล นิติบุคคล ส่วนราชการ
๖	บริษัท วี.เอส.เอ็น พาราวิวด์ จำกัด	ผลิตไม้ยางพาราแปรรูป ขายปลีก-ขายส่งไม้ ยางพาราแปรรูป ส่วนราชการ องค์กรภาครัฐ
๗	บริษัท สรณพิศุทธิ์ จำกัด	บริหารหนี้ และรับว่าความธุรกิจเช่า ชื่อ
๘	บริษัท ที ที อินเตอร์เทรดดิ้ง จำกัด	กิจกรรมของตัวแทนผู้รับจัดการขนส่ง สินค้าและ ตัวแทนออกของ (ตัวแทนดำเนินพิธีการศุลกากร)
๙	บริษัท ธนาโลจิสติกส์ จำกัด	การขนส่ง/การขนถ่ายสินค้านำเข้า ส่งออก
๑๐	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนาอิมพอร์ต เอ็กซ์ พอร์ต	การขายส่งและการขายปลีก การชอมนานยนต์ และจักรยานยนต์ โดยให้บริการด้านขนส่งสินค้า ทั่วไป
๑๑	บริษัท พี.เจ ๓๗ พาราวิวด์ จำกัด	ผลิตชิ้นส่วนเฟอร์นิเจอร์ที่ทำจากวัสดุต่างๆ เช่น ยางพารา (ยกเว้น หิน คอนกรีต เซรามิก)
๑๒	บริษัท คิงส์ แบ็ค จำกัด	ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก

หลักสูตรฝึกอบรมที่นำมาวิเคราะห์ศักยภาพของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากการเก็บข้อมูล
ผลิตภาพแรงงาน แบ่งออกเป็น ๒ หลักสูตรใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้ หลักสูตรที่ ๑ เรื่องเพิ่มศักยภาพการทวงถาม
หนี้และแนวปฏิบัติการทวงถามหนี้ที่ถูกต้อง มีผู้อบรมทั้งสิ้นจำนวน ๙ คน หลักสูตรที่ ๒ หลักสูตร เรื่อง
การขับรถฟอร์คลิฟท์และบำรุงรักษาเบื้องต้นอย่างปลอดภัยและถูกวิธี (ขนาดไม่เกิน ๑๐ ตัน) มีผู้เข้าร่วม
อบรมทั้งสิ้น ๙๔ คน

โดยมีตัวชี้วัดผลิตภาพแรงงานทั้ง ๒ หลักสูตรแบ่งออกเป็น ๑๓ ข้อ ได้แก่ ๑. มีทักษะความรู้ความชำนาญ
ในงานที่ทำเพิ่มขึ้น ๒. รู้ระดับความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ขาด ๓. พัฒนาความรู้
ความสามารถทันต่อเทคโนโลยี ๔. สามารถถ่ายทอดความรู้และสอนงานให้พนักงานในองค์กร ๕. การทำงาน
เป็นระบบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๖. สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้ ๗. ลดขั้นตอน
การทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๘. พนักงานสามารถทำงานที่หลากหลาย ๙. ลดเวลาการผลิตสินค้า
ได้ ๑๐. เสริมสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน ๑๑. ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต ๑๒. อุบัติเหตุ
ในการทำงานลดลง ๑๓. ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น



ภาพที่ ๓-๓ แสดงผลิตภาพแรงงานจำแนกตามตัวชี้วัด เป็นรายข้อ

จากรูปภาพที่ ๓-๓ แสดงผลการวิเคราะห์ผลิตภาพแรงงานที่ได้จากจำนวนแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๐๓ คน พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

จากจำนวนแรงงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พบว่าผลิตภาพแรงงานที่เกิดขึ้นอันเป็นผลเนื่องมาจากการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น ๘ ข้ออันได้แก่ ข้อที่ ๓. พัฒนาความรู้ความสามารถทันต่อเทคโนโลยี ๔. สามารถถ่ายทอดความรู้และสอนงานให้พนักงานในองค์กร ๕. การทำงานเป็นระบบมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๖. สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานได้ ๗. ลดขั้นตอนการทำงานหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๘. พนักงานสามารถทำงานที่หลากหลาย ๙. ลดเวลาการผลิตสินค้าได้ ๑๐. เสริมสร้างประสบการณ์ให้กับพนักงาน ๑๑. ลดการสูญเสียในกระบวนการผลิต ๑๒. อุบัติเหตุในการทำงานลดลง ๑๓. ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลิตภาพแรงงานอยู่ในระดับน้อยด้วยกันทั้งสิ้นจะมีเพียง ข้อที่ ๑ มีทักษะความรู้ความชำนาญในงานที่ทำเพิ่มขึ้น และข้อที่ ๒. รู้ระดับความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่ขาดเท่านั้นที่ผลิตภาพแรงงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ค้นพบทำให้ต้องย้อนกลับไปพิจารณาที่สาเหตุว่าทำไมแรงงานโดยส่วนใหญ่เมื่อได้รับการฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานแล้ว ผลิตภาพแรงงานจึงอยู่ในระดับที่น้อยแทนที่จะอยู่ในระดับที่สูงขึ้น อย่างเป็นเหตุเป็นผลสิ่งเหล่านี้ถือเป็นโจทย์ที่สำคัญที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องพยายามหาทางหาคำตอบ (ในเชิงบวก) ให้ได้ เพื่อให้แรงงานที่ได้รับการพัฒนา มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สามารถแข่งขันกับแรงงานอื่นๆในตลาดโลก และเหมาะสมกับการที่สถานประกอบการดำเนินการกู้ยืมเงินไปใช้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแรงงานของตนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๓.๔ วิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต

จากการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการระดมความคิดเห็น ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน พบประเด็นที่สำคัญในการวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการในการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการเติบโตของเทคโนโลยีในอนาคต ดังนี้

๑) การสนับสนุนแรงงาน

งบประมาณที่ได้รับลดน้อยลงต้องเลือกกลุ่มแรงงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมเศรษฐกิจมากที่สุดเน้นไปที่การพัฒนาแรงงานขาดแคลนทิศทางการสนับสนุนแรงงานจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนที่ต้องประสานกัน คือ การพัฒนาทักษะ (Skill) และการพัฒนาแรงงานขาดแคลน การตอบสนองต่อแรงงานเข้มข้น (Labor Intensive) คือ กระบวนการผลิตที่อาศัยแรงงานจำนวนมากในการผลิตสินค้าหรือบริการ โดยส่วนใหญ่แล้วมีการพบในระบบเศรษฐกิจของประเทศที่กำลังพัฒนามากกว่าระบบเศรษฐกิจที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้การนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาในภาคที่ใช้แรงงานเข้มข้นนั้น นอกจากจะเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานทางเศรษฐกิจแล้วยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วย ภาคเกษตรกรรม การพยาบาล (Nursing) การเรียนการสอน (Education) ภาคบริการ (Service Sector) เป็นต้น เรื่องของการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ส่งผลให้แรงงานมีรายได้เพิ่มขึ้น มาตรฐานของแรงงานตามแนวทางของผู้ประกอบการ ต้องสอดคล้องกับการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) ในอนาคต การพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน มุ่งสู่การพัฒนาในอุตสาหกรรมใหม่ในการ UPSKILL และ RESKILL โดยการจัดอบรมร่วมกับสถานศึกษาหรือผู้ประกอบการ

๒) หลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน

การพัฒนาหลักสูตรตามแผนของประเทศสอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายโดยการนำมาตรฐานความต้องการของผู้ประกอบการมาพัฒนาเป็นหลักสูตรส่งเสริมให้ผู้ประกอบการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานแรงงานของตนเองทางกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะกำหนดหลักสูตรที่ให้ Link กับมาตรฐานแรงงานแห่งชาติ อาจจะใช้มาตรฐานแรงงานของตนเองมาขอรับเงินสนับสนุน การปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการแบบเร่งด่วน การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาทักษะการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้างาน หรือหลักสูตรที่เป็น Soft Skill ด้วย Concept ทักษะฝีมือแรงงานและทัศนคติ แนะนำหลักสูตรแบบ Share Ideas

ของผู้บริหาร การแบ่งสัดส่วนเปอร์เซ็นต์ของหลักสูตรระหว่าง Hard Skill และ Soft Skill รวมถึงผู้ประกอบการ ที่มีหลายขนาด เช่น เล็ก, กลาง, ใหญ่ การฝึกอบรมควรมีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

การพัฒนาหลักสูตรที่สร้างมาตรฐานฝีมือแรงงาน เช่น หลักสูตรการแข่งขันเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน ในระดับชาติ นานาชาติ

การติดตามประเมินผลการจัดหลักสูตรควรวัดที่ผลผลิตภาพแรงงานภายในองค์กรและการติดตามผลผลิตภาพแรงงานว่าการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ควรหวังผลที่เป็นเลิศ พัฒนาให้ตรงจุด ตรงกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ

๓) การกักเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ทิศทางการให้เงินกักเงินในอนาคตกรมพัฒนาฝีมือแรงงานต้องทำงานให้สอดคล้องกับแผน/โครงการต่างๆของประเทศชาติ การให้เงินกักเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรนำไปพัฒนาในอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย S-Curve New S-Curve

การนำเงินไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ที่นอกจากการฝึกอบรมพัฒนาตัวคน เช่น ส่วนของอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ Prototype ต้นแบบ ที่นำไปใช้ประกอบการฝึกอบรม หรือเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น การกู้เพื่อการวิจัยพัฒนา การสร้างเป็น Model ตัวอย่าง ในโรงงาน

การขยายขอบเขตการให้เงินกักเงินไม่ควรจะให้แก่การพัฒนาลูกจ้างแต่เพียงอย่างเดียว ควรให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ประกอบการหรือนำเงินกองทุนมาสนับสนุนในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการให้กักเงินเพียงอย่างเดียว เช่น กองทุนอุตสาหกรรม ที่แรงงานสามารถนำไปหาประโยชน์ได้โดยตรง (ประเด็นนี้อาจติดขัดข้อกฎหมาย)

๔) ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารแผนการทำงาน นอกเหนือจากการฝึกฝีมือแรงงานในการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของงานช่างทักษะและการบริหารงาน เพื่อให้แรงงานต่อยอดความรู้ และพัฒนาตนเองต่อไปได้

สนับสนุนมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สนับสนุนโอกาสให้กับแรงงาน ผู้ประกอบการ ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ เน้นตอบโจทย์ผู้รับบริการเข้าถึงทุกกลุ่มคนทำงาน ติดตามผลตลอดจนให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ และพนักงานเงินกองทุนมาใช้เพื่อให้เกิดผลคุ้มค่าทางเศรษฐกิจต่อการพัฒนา ศักยภาพแรงงานในอนาคต

แสดงให้เห็นผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเพิ่มวงเงินให้กักเงินสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือ/อุดหนุนเพื่อจูงใจการเข้าร่วมกองทุน จะเป็นแหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาแรงงานในทุกรูปแบบในอนาคต

๓.๕ สรุปผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ในการระดมความคิดเห็นจำนวน ๕ ครั้งในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

๓.๕.๑ ผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคเหนือ

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- มีศักยภาพดี

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- การพัฒนาระบบการส่งเสริมการใช้บริการของกองทุน

- การส่งเสริมทักษะอาชีพขั้นสูง ส่งเสริม สนับสนุนแรงงานให้หลากหลายอาชีพมากขึ้นให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ

- พัฒนาระบบดิจิทัล

- เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน การได้รับการสนับสนุน

อย่างเป็นรูปธรรม

- ยกระดับของอุตสาหกรรมและด้านแรงงานตลอดจนเศรษฐกิจ

- การสนับสนุนผู้ประกอบการ ให้เพิ่มทักษะการทำงานของลูกค้าจ้าง

- ด้านสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ขยายการส่งเสริมศูนย์ทดสอบ ผู้ประกอบการให้มากขึ้น

- พัฒนาศักยภาพแรงงาน

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ให้บริการแก่ผู้ประกอบการ

- ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีทุนในการพัฒนา เพื่อให้มีประโยชน์ต่อสถานประกอบการที่ต้องการทุน

- มีการขยายกองทุนอย่างกว้างขวาง ส่งเสริมแรงงานในทุกๆ ด้าน

- ส่งเสริมอุดหนุนช่วยเหลือให้แรงงานมีโอกาสได้พัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐาน

- พัฒนาศักยภาพในการทำงาน พัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ

กำลังแรงงาน

- มีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้กว้างมากขึ้น

- พัฒนาด้านทักษะวิชาชีพในสาขาต่างๆ

- การพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการให้มีความรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ

- เพิ่มโอกาสในการให้ผู้ประกอบการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มมากขึ้น

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- พัฒนาระบบการให้บริการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี
- แผนการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- Up-Skills and Re-Skills
- การฝึกฝนฝีมือแรงงานบนพื้นที่สูงให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น
- โครงการฝึกอบรมที่สนับสนุนในทักษะด้านต่างๆ และทุกวิชาชีพงาน
- แผนพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในผู้ประกอบการเรื่องกองทุน
- อบรมอาชีพ
- จัดทำแผนโครงการ บทวิเคราะห์ของจุดอ่อนจุดแข็งผลกระทบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร การเก็บข้อมูลและการติดตาม เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว อีกทั้งสามารถให้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแก่ผู้ประกอบการ เมื่อผู้ประกอบการมีปัญหาหรือต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- ต้องการสนับสนุนการเป็นศูนย์ฝึกอบรม/ศูนย์ทดสอบเอกชนมากขึ้นเพื่อเป็นการโอนการดำเนินการให้หน่วยงานภายนอก

๓.๕.๒ ผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคกลาง

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- บุคลากรมีความพร้อม
- งบประมาณมากพอที่จะสนับสนุนผู้ประกอบการอย่างเพียงพอ
- มีศักยภาพสูงและงบประมาณที่ส่งเสริมบุคลากรเยอะพร้อมให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ประกอบการ
- ควรฝึกอบรมที่มีเชี่ยวชาญด้านกฎหมายพร้อมนำมาปฏิบัติให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เจตนารมณ์ของกฎหมาย เพราะการตีความทำให้เกิดหลายมาตรฐาน
- ควรมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างเพียงพอ

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ควรให้ความสำคัญ

- ความมั่นคง มีเงินให้กู้ยืมได้ในระยะยาว
- เน้นเรื่อง IOT AI ระบบ Automation
- การนำเงินกองทุนมาใช้ประโยชน์เพิ่มขีดความสามารถให้สถานประกอบการมากขึ้น
- การเพิ่มบุคลากรและการใช้แพลตฟอร์มที่ง่ายและสะดวกในการทำงานของกองทุน
- ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ
- หลักเกณฑ์และวิธีการให้บริการในด้านต่างๆ แก่สถานประกอบการ
- ควรให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับผู้ประกอบการอย่างทั่วถึงครอบคลุมกิจการเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น
- ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยนำกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกขับเคลื่อน

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- มีแนวทางที่ชัดเจนง่ายต่อการเข้าถึง
- ส่งเสริมการทดสอบสิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมการเข้าถึงเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน
- พัฒนาระบบดิจิทัลในการให้บริการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สร้างความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สนับสนุนผู้ประกอบการในทุกสาขาอาชีพ
- นำเงินกองทุนมาใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากขึ้น เช่น การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผู้ประกอบการด้านนวัตกรรมสมัยใหม่
- พัฒนาศูนย์บริการ และเทคโนโลยี เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ
- จัดทำระบบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการ ในรูปแบบ New Normal

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- การเข้าถึงผู้ประกอบการให้เข้าใจ และเข้ามาใช้บริการของกองทุน
- การประชาสัมพันธ์ การเข้าถึงกองทุนกู้ยืม
- ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน
- แผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้ถูกต้องเป็นไปตามแนวทางเดียวกันทั้งประเทศ
- การจัดทำฟังก์ชันให้ผู้ให้บริการสามารถเข้าไปกรอกข้อมูล ในการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อสะดวกต่อการติดตามผล และลดการใช้เอกสารประกอบการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- จัดสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการให้มากขึ้น
- การนำเงินเก็บจากผู้ประกอบการมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง

๓.๕.๓ ผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคใต้

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- พอไปได้
- มีศักยภาพค่อนข้างสูง

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- การให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ ให้สามารถพัฒนาคนเพื่อเพิ่มรายได้ของสถานประกอบการ
- การประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด
- เพิ่มเติมการให้เงินอุดหนุนเพื่อจูงใจผู้ประกอบการ
- การเน้นเพื่อใช้ในการพัฒนากำลังแรงงาน
- หลักเกณฑ์ที่ให้ความยืดหยุ่นกับสถานประกอบการ
- การช่วยเหลือผู้ประกอบการและส่งเสริมสถานประกอบการให้มีมาตรฐานฝีมือแรงงาน

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การสื่อสารการให้ข้อมูลและคำปรึกษาแก่สถานประกอบกิจการเพื่อให้เข้ามาใช้บริการ
- ความยั่งยืน ช่วยเหลือสถานประกอบกิจการได้
- เพิ่มปริมาณการพัฒนาฝีมือแรงงานเชิงคุณภาพมากขึ้น
- มีการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเงินมากขึ้น เพื่อพัฒนาบุคลากรเข้าสู่วิชาชีพ
- การนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ได้หลากหลายในการพัฒนากำลังแรงงาน
- แผนงานบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- ระบบการให้บริการแบบครบวงจร ลดขั้นตอนการใช้เอกสาร บริการให้คำปรึกษา
- พัฒนาระบบสารสนเทศให้ง่ายต่อการใช้งาน
- ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้ใช้เงินกองทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การบริหารแผนเงิน คน หลักเกณฑ์การให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการให้กู้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกับสถานศึกษา เพื่อใช้จัดทดสอบให้กับนักเรียน

ก่อนสำเร็จการศึกษา

๓.๕.๔ ผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ปานกลาง
- มีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- การให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการ ให้สามารถพัฒนาคนเพื่อเพิ่มรายได้ของสถานประกอบกิจการ

- การประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุด

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กิจกรรมการให้กู้ยืมควรมีหลากหลายน่าสนใจ
- การพัฒนาบุคลากรของผู้ประกอบการ โดยการให้ผู้ประกอบการกู้ยืมเงินไปพัฒนาบุคลากรของตนเอง

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์กองทุน

๓.๕.๕ ผลการเก็บข้อมูล ประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมให้บริการ

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- เงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุนกับผู้ประกอบการ

- การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- ระบบสารสนเทศของทุน วิธีการทำให้เข้าถึงกองทุนได้ง่ายขึ้น

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมผู้ประกอบการเข้าร่วมโครงการให้มากขึ้น
- ควรมีบุคลากรด้านนี้ โดยเฉพาะในแต่ละหน่วยงาน
- ให้เกิดการพัฒนาในการใช้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ที่เหมาะสม

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- สำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ความต้องการของผู้ประกอบการ
- โครงการสอนระบบงานฝึกอบรมภายในผู้ประกอบการให้เป็นมาตรฐาน เมื่อองค์กรมีมาตรฐานในการอบรมภายในองค์กรของตนเองแล้ว จะส่งผลต่อเนื่องมาถึงระบบงานฝึกอบรมที่ต้องยื่นส่งสถาบัน ตัวอย่างเช่น ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องการให้ฝึกอบรมแบบฝึกยกระดับพัฒนาความรู้ก็ควรต้องมีระบบภายใน ในเรื่อง Skill Matrix ภาครัฐควรมาส่งเสริม เช่น มีจัดอบรม หรือบังคับให้สอดคล้องกันสรุปคือ มาวางระบบงานเทรนนิ่งในส่วนผู้ประกอบการให้ดีขึ้น
- วิธีปฏิบัติและการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการเพิ่มศักยภาพผู้ใช้แรงงาน

๓.๕.๖ สรุปผลการเก็บข้อมูลในภาพรวมประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑) ศักยภาพด้านการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- มีศักยภาพสูง และงบประมาณที่ส่งเสริม มีบุคลากรเยอะพร้อมให้คำปรึกษา และแนะนำผู้ประกอบการ
- งบประมาณมากพอที่จะสนับสนุนผู้ประกอบการ
- จำนวนผู้ปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องมีเพียงพอ
- มีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน
- ควรมีบุคลากรที่มีเชี่ยวชาญด้านกฎหมายพร้อมนำมาปฏิบัติให้ตรงกับวัตถุประสงค์ เจตนารมณ์ของกฎหมาย เพราะการตีความทำให้เกิดหลายมาตรฐาน

๒) ประเด็นการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ให้ความสำคัญ

- การพัฒนาระบบดิจิทัล การพัฒนาระบบการส่งเสริมการใช้บริการของกองทุน ระบบสารสนเทศของทุน วิธีการทำให้เข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ง่ายขึ้น เน้นเรื่อง IOT AI ระบบ Automation การใช้แพลตฟอร์มที่ง่ายและสะดวกในการทำงาน
- เป็นกองทุนเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมทักษะอาชีพขั้นสูงส่งเสริม สนับสนุนแรงงานให้หลากหลายอาชีพมากขึ้น ให้แรงงานมีความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมที่เกิดขึ้นจริงควรได้รับการสนับสนุน

- ควรให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบเขตงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กับผู้ประกอบการอย่างทั่วถึงครอบคลุมกิจการเข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายมากขึ้น
- ด้านสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อยากให้ครอบคลุมและกิจกรรมการให้ กู้ยืมควรมีหลากหลายน่าสนใจ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อจูงใจผู้ประกอบการ
- ขยายการส่งเสริมศูนย์ทดสอบ ผู้ประกอบการให้มากขึ้นรวมถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานจะได้รับ
- เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยนำกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกลไกขับเคลื่อน

๓) เป้าหมายในการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- พัฒนาศักยภาพในการทำงาน พัฒนาแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา ทักษะกำลังแรงงาน ส่งเสริม อุดหนุนช่วยเหลือให้แรงงานมีโอกาสได้พัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐาน
- บริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานประกอบการ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีทุนในการพัฒนา เพื่อให้มีประโยชน์ต่อสถานประกอบการที่ต้องการทุน
- มีการขยายกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างกว้างขวาง ส่งเสริม แรงงาน ในทุกๆด้าน เพิ่มโอกาส ในการให้ผู้ประกอบการได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มขึ้น
- ยกระดับของอุตสาหกรรมและด้านแรงงานตลอดจนเศรษฐกิจ
- การพัฒนากลุ่มผู้ประกอบการ ให้มีองค์ความรู้เทคโนโลยีใหม่ให้ส่งเสริมการทดสอบ สิ่งอำนวยความสะดวก และส่งเสริมเทคโนโลยีต่างๆ ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนผู้ประกอบการในด้านนวัตกรรมสมัยใหม่
- สร้างความมั่นคงให้กับเจ้าหน้าที่กองทุน พัฒนาบุคลากร และเทคโนโลยีเพื่อให้เป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพ

๔) แผนงาน/โครงการที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ที่ต้องมีการขับเคลื่อน)

- การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร การเก็บข้อมูลและการติดตาม เพื่อให้เกิด ความรวดเร็ว อีกทั้งสามารถให้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญแก่ผู้ประกอบการ เมื่อผู้ประกอบการมีปัญหา หรือต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน
- การจัดทำฟังก์ชันให้ผู้ใช้บริการสามารถเข้าไปกรอกข้อมูล ในการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อสะดวกต่อการติดตามผล และลดการใช้เอกสารประกอบการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- การเข้าถึงผู้ประกอบการให้เข้าใจ และเข้ามาใช้บริการของกองทุน
- แผนการใช้เงินในการให้กู้ยืมเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน โครงการให้กู้ยืมเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนแก่ผู้ประกอบการ
- จัดสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเจ้าหน้าที่ และผู้ประกอบการให้มากขึ้น
- ต้องการสนับสนุนการเป็นศูนย์ฝึกอบรม/ศูนย์ทดสอบเอกชนมากขึ้นเพื่อเป็นการโอนการดำเนินการ ให้หน่วยงานภายนอก
- ดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
- แผนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้ถูกต้องเป็นไปตามแนวทาง เดียวกันทั้งประเทศ จัดสัมมนาเจ้าหน้าที่และผู้ประกอบการให้มากขึ้น

- การนำเงินเก็บจากผู้ประกอบกิจการมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้ใช้เงินกองทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- โครงการให้กู้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกับสถานศึกษา เพื่อใช้จัดทดสอบให้กับนักเรียน

ก่อนสำเร็จการศึกษา

- โครงการสอนระบบงานฝีมือกรมภายในผู้ประกอบการให้เป็นมาตรฐาน เมื่อองค์กรมีมาตรฐานในการอบรมภายในองค์กรของตนเองแล้ว จะส่งผลต่อเนื่องมาถึงระบบงานฝีมือกรมที่ต้องยื่นส่งสถาบันตัวอย่างเช่น ทางสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องการให้ฝึกอบรมแบบฝึกยกระดับพัฒนาความรู้ องค์กรก็ต้องมีระบบภายใน ในเรื่อง Skill Matrix ภาครัฐควรมาส่งเสริม เช่น มีจัดอบรม หรือบังคับให้ สอดคล้องกันสรุปคือ มาวางระบบงานเทรนนิ่งในส่วนผู้ประกอบการให้ดีขึ้น

๓.๖ สรุปข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

จากการดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลโดยการระดมความคิดเห็น จำนวน ๕ ครั้งในพื้นที่ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออกที่มีผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิมหรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ และเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและแผนปฏิบัติการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๖.๑ ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคเหนือ

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ต่อไปในอนาคต

- สามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง
- ขาดการใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา
- ขั้นตอนการให้บริการ กระบวนการให้บริการของกองทุน
- ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้ากองทุนทั้งทางด้านเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ในการรับการสนับสนุน

จากกองทุนด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงาน

- การพัฒนาเทคโนโลยีของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันสมัย นำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เจ้าหน้าที่ใช้งาน

การเข้าถึงกิจการขนาดเล็ก เช่น StartUp

- การเข้าถึงกองทุนและการขาดข้อมูลเรื่องการพัฒนาคนทำงานให้ตรงตามลักษณะงานของผู้ประกอบการ

- การเข้าถึงระบบด้วยขั้นตอนที่ง่ายและสะดวก

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานไทยอย่างต่อเนื่อง
- ฝึกทักษะทางด้านการใช้งานระบบดิจิทัลให้คล่องใช้งานเป็น
- หลักสูตรและผู้ให้การฝึกอบรมก้าวทันเทคโนโลยี
- ส่งเสริมให้ความรู้ถึงสำคัญของเทคโนโลยีในอนาคตแก่แรงงานไทยเพื่อให้เกิดการตื่นตัวและอยากพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น
- จัดฝึกอบรมทั้งแบบ Onsite และ Online
- เพิ่มทักษะเรื่องเทคโนโลยีและดิจิทัลให้กลุ่มแรงงานมากขึ้น
- วิเคราะห์จากธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มในการเจริญเติบโตในอนาคตเพื่อเตรียมพร้อม

ต่อการเปลี่ยนแปลง

- เปลี่ยนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้แก่เจ้าหน้าที่ใช้งาน
- แร่งงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเฉพาะด้าน ควรมีการฝึกฝนอบรมเพิ่มขึ้น
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยส่งเสริมการฝึกสอน/ฝึกอบรม
- พัฒนาตามความจำเป็นและความต้องการงานแรงงานในระดับจังหวัด ภูมิภาค และประเทศ
- การเพิ่มหลักสูตรที่ทันต่อเทคโนโลยี และชี้ให้คนทำงานเห็นประโยชน์ที่ได้รับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี
- เพิ่มการฝึกและการอบรม Skill ในด้านต่างๆ
- เพิ่มทักษะในการส่งเสริมความรู้จากผู้สอนไปยังผู้เรียนให้มากขึ้น ให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ง่าย โดยอาจจะมียุติบัตรสาธิตเข้ามาช่วย

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- เตรียมความพร้อมจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ผู้สูงวัยมีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อจัดงานให้เหมาะสมพัฒนาศักยภาพ
- จัดฝึกอบรมให้หลากหลาย
- ส่งเสริมอาชีพที่สามารถรองรับกลุ่มแรงงานสูงวัย
- จัดหางานที่เหมาะสมกับผู้สูงวัย
- เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลให้กับผู้สูงวัยได้เข้าใจมากขึ้น
- เพิ่มทักษะการใช้ฝีมือที่ไม่ต้องใช้แรงหรือดวงตามากเกินไป เน้นอาชีพที่ผู้สูงวัยได้อยู่ร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในผู้สูงอายุนอกจากการเน้นผลลัพธ์แบบอุตสาหกรรม
- การส่งเสริมหรือสงวนอาชีพไว้ให้กับผู้สูงวัยในงานที่ไม่อันตรายและไม่หนักเกินไป
- ฝึกอบรมอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้จ้างแรงงานสูงวัย ชี้ให้เห็นถึงข้อดีและประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- อาจมีการใช้บริการมากขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องเพิ่มพูนทักษะและโอกาสของแรงงาน
- มีความต้องการอย่างมาก เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากร ทั้งในส่วนของผู้ทดสอบ เจ้าหน้าที่วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ
- เทคโนโลยี และ AI เข้ามามีบทบาทในการบริการ
- ฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารแผนการทำงาน นอกเหนือจากการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในแง่ทักษะและการบริหารงาน เพื่อให้สามารถต่อยอดความรู้และพัฒนาตนเองต่อไปได้
- ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงานตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ส่งเสริมผู้ประกอบการทุกระดับ
- การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการหรือคนทำงานได้รับการพัฒนาทางด้านองค์ความรู้เพื่อให้เศรษฐกิจประเทศก้าวไปข้างหน้า

- Up-Skills and Re-Skills
- จัดงบกองทุนให้แก่ผู้ประกอบการให้เพียงพอในการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- จัดให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- สนับสนุนมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น สนับสนุนโอกาสให้กับแรงงานผู้ประกอบการ
- การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ
- เน้นตอบโจทย์ผู้รับบริการ เข้าถึงทุกกลุ่มคนทำงาน
- ส่งเสริมทักษะขั้นสูง
- การส่งเสริมเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้กับคนทำงาน
- ส่งเสริม อุดหนุน ทั้งด้านการเงิน การให้ความรู้ เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพ

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- แสดงให้เห็นผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประชาสัมพันธ์ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจทั้งเชิงลึกและกว้างกับผู้ประกอบการ
- ประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายต่อเนื่อง
- ประชาสัมพันธ์และหากองทุนใหม่ที่จะมาเป็นตัวช่วยให้ผู้ประกอบการมีความคล่องตัว

ในช่วงเศรษฐกิจแบบนี้

- มีสิทธิประโยชน์ให้เพิ่มขึ้นจากเดิม
- สนับสนุนให้แก่ผู้ประกอบการที่พร้อมพัฒนา/ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน
- เพิ่มวงเงินการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- สนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วม
- ประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เพื่อกระตุ้นให้เกิดการฝึกอาชีพ
- ส่งเสริมสนับสนุนให้งบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

๗) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดีมาก สามารถยกระดับแรงงานให้เป็นมาตรฐาน
- ถือเป็นเรื่องที่ดี ที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไป ส่งเสริมและช่วยพัฒนาแรงงานที่มีอยู่

- ควรให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน
- ควรเพิ่มจำนวนเงินในการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- เพิ่มวัตถุประสงค์มากกว่านำไปเพื่อการฝึกอบรม
- มีกระบวนการกำกับติดตามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การเข้าถึงและการสื่อสารให้สถานประกอบการเข้าใจ เพื่อให้เห็นประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิต
- ให้ผู้ด้อยโอกาสในการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อฝึกอาชีพ

๘) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- หากดำเนินการเป็นระบบ Online ได้จะมีความสะดวก รวดเร็ว
- สนับสนุนให้ศูนย์ทดสอบ ผู้ประกอบกิจการสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาในด้านต่างๆ

ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- เน้นการเก็บเอกสารในรูปแบบออนไลน์
- ลดเกณฑ์ลงให้สามารถเข้าถึง
- เพิ่มหลักเกณฑ์ในการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพิ่มขึ้น
- เพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อจูงใจ
- ให้ความสำคัญและให้คำปรึกษาในการเพิ่มองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้กับสถาน

ประกอบกิจการ

- ควรช่วยเหลือผู้พิการหรือนักศึกษาที่ไม่ได้ศึกษาต่อ

๙) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดีมาก แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ในวงกว้าง
- การส่งเงินค่าทดสอบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนแล้วยื่นขอคืนภายหลัง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการจัดทดสอบเพิ่มขึ้นเพราะไม่สามารถนำเงินนั้นมาบริหารจัดการทดสอบได้ทันที ผู้เข้ารับการทดสอบจึงมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

- แก้ไขการใช้เทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ให้ทันสมัย เช่น การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่

- การตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของโครงการอย่างต่อเนื่อง
- ควรส่งเสริมผู้ประกอบกิจการให้พัฒนาคนทำงานตามความต้องการจำเป็นรวมถึงทักษะดิจิทัล
- การจัดประชุม หรือให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานส่งเสริมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๖.๒ ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคกลาง

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรจะนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

- กฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง (พ.ร.บ.)
- การพัฒนาองค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน
- การนำนวัตกรรม AI มาใช้งาน
- การประชาสัมพันธ์ของกองทุนควรมีให้มากขึ้น
- การปรับปรุงการนำเทคโนโลยีมาใช้ครบวงจรในทุกแบบฟอร์ม
- ลดข้อกำหนดการเข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการ

รับรู้ให้คำแนะนำ

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ตามแผนของประเทศ
- ส่งเสริมการพัฒนาให้มากขึ้นโดยให้สิทธิประโยชน์มากขึ้น
- ทิมแผนงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันเพื่อมาปรับใช้ให้ทันสมัยมากขึ้น

- ปรับปรุงเครื่องมือในการใช้งานและช่องทางการสื่อสาร
นำดิจิทัลมารองรับผู้สูงวัย
- การนำเงินกองทุนมาใช้บริหารจัดการ
- ส่งเสริมอบรม ให้ทุนในการเรียนรู้แก่พนักงานและผู้ประกอบกิจการ

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- ลดภาษี หรือ คืนภาษีให้สถานประกอบการที่มีการจัดอบรมผู้สูงวัย
- ให้ลดหย่อนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแรงงานสูงวัย
- อบรมให้ความรู้เพื่อประกอบอาชีพให้เหมาะสมแก่ผู้สูงวัย ให้มีอาชีพสร้างรายได้
- ด้าน AI ดิจิทัลควบคู่กัน
- การจัดเตรียมโครงการ งบประมาณ หลักสูตรรองรับ
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญขององค์ความรู้ของผู้สูงอายุให้เป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ
ในความสามารถของแต่ละท่านส่งเสริมสุขภาพด้วย

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การให้บริการเชิงรุกยังน้อยต้องคิดและหาแนวทางเพิ่มสิทธิประโยชน์มากขึ้น
- น่าจะมีการให้ทุนผู้ที่สนใจอบรมอาชีพ ให้แก่พนักงานและผู้ประกอบกิจการ

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- ภาครัฐและภาคเอกชนร่วมมือกันอย่างจริงจัง
- ต้องนำเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น
- ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน
- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์มากขึ้น และเน้นให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ
- ติดตามผลตลอดเวลา ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบกิจการและพนักงานนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ให้เกิดผลคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

- สนับสนุนงบประมาณให้หลากหลายช่องทาง
- การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพคน

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบกิจการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น
- เงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ รูปธรรมที่ชัดเจน
- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์มากขึ้น และเน้นให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับ

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ไม่มีดอกเบี้ยหรือถ้ามีดอกเบี้ยก็ควรมีเงื่อนไขน้อยลง
- ขยายวงเงิน/ลดเอกสาร/ประชาสัมพันธ์ให้เยอะขึ้น ข้อกำหนดในการเข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ใช้ในด้านส่งเสริมเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ในการฝึกอบรมได้

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- เพิ่มวงเงิน ลดเงื่อนไข
- สามารถยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนออนไลน์ได้เพื่อลดขั้นตอนและเอกสาร

๕) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ใช้ IT ในการทำงานให้มากขึ้น
- จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๖.๓ ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคใต้

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ต่อไปในอนาคต

- ปัญหาเรื่องการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- การประชาสัมพันธ์ควรทำอย่างต่อเนื่องและเอกสารที่เผยแพร่ควรเป็นปัจจุบัน หาง่าย สวยงาม น่าอ่าน
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- รายละเอียดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานค่อนข้างไม่ชัดเจน
- การสร้างการรับรู้ให้ศูนย์ทดสอบต่างๆ ได้เข้าใจในข้อมูลมากขึ้น
- ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ควรนำเอกสารจำนวนมากที่เก็บไปประมวลผลเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานประกอบกิจการ
- มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาชี้แจงการพัฒนาคนของสถานประกอบกิจการในแต่ละภาคอุตสาหกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ
- การจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระบบจัดการให้ครอบคลุม ชัดเจน เพื่อประชาสัมพันธ์เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ระเบียบการกู้ยืมที่มีความยืดหยุ่น
- สร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการ กู้ยืมเงินกองทุนไปใช้ในการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น
- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้ให้มากขึ้น
- ลดขั้นตอนเอกสาร
- หลักสูตรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม สถานการณ์/เวลา โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ในระบบ
- การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองทุน/วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ ที่รองรับระบบการทำงานได้รวดเร็ว
- การสร้างความรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การประชาสัมพันธ์ แบบฟอร์ม ขั้นตอนการยื่นกู้ยืมให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
- รายละเอียด การดำเนินการชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติให้ทราบมากกว่านี้
- ให้มีการอบรมผ่านระบบออนไลน์กรณีโรคติดต่อที่ไม่สามารถจัดอบรมร่วมกันได้
- มีช่องทางการติดต่อที่นอกเหนือจากช่องทาง Line และ E-Mail
- หลังการยื่นขอครบแล้วหรือเกินที่กำหนดควรมีการตอบกลับทางองค์กรให้รับสิทธิ์ต่างๆ
- มีช่องทางการชี้แจงรายละเอียดสิทธิต่างๆ ที่จะได้รับ

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ให้ผู้ประกอบการเน้นการพัฒนาดิจิทัล
- ควรมีการจัดฝึกอบรมออนไลน์ และทำหลักสูตรการเรียนรู้แบบออนไลน์ก่อนมาทำการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- เพิ่มศักยภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ในการฝึกอบรม
- การกำหนดทักษะต้องเกิดจากการเก็บข้อมูล จากทั้งสองฝั่ง คือนายจ้าง ลูกจ้าง ภาคการศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูล นำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทาง
- สนับสนุนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุม
- พัฒนาในสาขาอุตสาหกรรมเป้าหมายขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
- พัฒนาแรงงานให้มีทักษะแบบ Multi Skill ๑ คน ทำได้หลายอย่าง
- ผู้ประกอบการให้ความสำคัญในการพัฒนาแรงงานอย่างจริงจัง
- เปิดให้แรงงานทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาทั้งในระบบออนไลน์และออฟไลน์
- เน้นการพัฒนาความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยี
- การอบรมต้องจัดกลุ่มเพื่อตามระดับทักษะ
- มีวิธีการอบรมที่หลากหลาย และมีหัวข้อที่อบรมตั้งแต่เบื้องต้นจนถึงขั้นสูง
- พัฒนาแรงงานให้สอดคล้องตามความต้องการของพื้นที่และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- เน้นพัฒนาเทคโนโลยีให้แก่กลุ่มผู้สูงวัยให้ทันต่อยุคปัจจุบัน
- ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ผู้สูงวัย และวิเคราะห์หลักสูตรที่สอดคล้องกับผู้สูงวัย
- เปิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสร้างมาตรฐานแรงงาน สำหรับผู้สูงวัย ว่ามีวิชาชีพอะไรบ้างในการรองรับ
- ควรอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นให้แก่ผู้สูงวัย เพื่อให้ผู้สูงวัยเองได้ปรับตัวให้ทันกับยุคไทยแลนด์ 4.0 และเกิดความตระหนักความเข้าใจในสถานการณ์และทักษะควบคู่ไปด้วยกัน
- สสำรวจแรงงานใกล้เกษียณอายุภายในองค์กร
- เน้นด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดทักษะ และสามารถทำงานที่บ้านได้
- เริ่มต้นด้วยการทำวิจัย เพื่อหาข้อมูล ที่สามารถนำมาพัฒนา และเพิ่มโอกาสได้ตรงจุด เพราะในแต่ละพื้นที่น่าจะมีความแตกต่างกัน

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การขยายข้อกำหนดของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
- ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการรับทราบถึงสิทธิประโยชน์ของพระราชบัญญัติ

ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

- ลดขั้นตอน รวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีระบบการหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้ประกอบกิจการ
- นำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้สนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานได้ในกิจกรรมต่างๆ

ได้มากกว่าปัจจุบัน

- ให้บริการครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น แรงงานนอกระบบ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- เข้าถึงกลุ่มแรงงานทุกกลุ่ม
- ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องเน้นนักเรียน นักศึกษาจบใหม่เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
- เพิ่มช่องทางการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกู้ยืมที่สะดวกและหลากหลายขึ้น
- บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในอนาคต

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบกิจการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบกิจการให้เข้าใจมากขึ้น และเน้นขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก
- ระเบียบข้อบังคับ ไม่เข้มงวดจนเกินไป
- การเพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้แก่สถานประกอบกิจการ
- สร้างความรู้ความเข้าใจประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ลดขั้นตอนและเอกสารบางส่วนให้น้อยลง ที่ผู้ประกอบกิจการดูแล้วไม่เกิดความยุ่งยาก
- กระตุ้นให้สถานประกอบกิจการมีการพัฒนากำลังคนในเชิงคุณภาพเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
- อาจส่งเสริมสนับสนุนแบบให้เปล่าสำหรับการฝึกอบรมในสาขาที่เป็นความต้องการ

ของตลาดแรงงานแก่สถานประกอบกิจการ

- ประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบกิจการทราบหลักเกณฑ์ที่จะได้รับประโยชน์จากกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานมีเอกสารหลักฐานที่ไม่ยุ่งยากจนเกินไปหรือสามารถยื่นเอกสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้

๗) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ลดขั้นตอนการพิจารณาโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์
- การพิจารณาหลักเกณฑ์ในการให้กู้ยืมเงินและเอกสารในการให้กู้ยืมเงิน
- ปรับปรุงจำนวนวงเงินกู้เพิ่มขึ้น
- ขยายกลุ่มเป้าหมาย ลดขั้นตอน
- การให้กู้ยืมควรพิจารณาจากยอดการประกอบกิจการควบคู่ไปด้วย
- ผลประโยชน์ที่มากกว่าดอกเบี้ย ๐ %

- ขยายวงเงิน ขยายระยะเวลาการชำระคืน การนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้

ได้หลากหลายไม่เฉพาะพัฒนากำลังแรงงานแต่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ปรับหลักเกณฑ์การกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ให้ยุ่งยากสามารถเข้าถึงได้

๘) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ข้อบังคับ กฎเกณฑ์สำหรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ส่งเสริมให้แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศสามารถใช้เงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือได้

- เพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในบางหัวข้อเพื่อจูงใจสถานประกอบการ
- หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้แต่ละประเด็นต้องชัดเจน
- เพิ่มอัตราเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้มากขึ้น และขยายในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น

๙) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ขยายกลุ่มเป้าหมายมีการประชาสัมพันธ์ให้มาก พัฒนากิจกรรมสื่อสารและบริการ ให้แก่เจ้าหน้าที่
- สนับสนุนการให้เงินช่วยเหลืออุดหนุนแก่แรงงานนอกระบบ ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ควรเปิดให้สถานประกอบการ/หน่วยงาน มีโอกาสเข้าถึงและนำเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานออกมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากที่สุด

๓.๖.๔ ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

- การประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เอกสารการกู้ยืมกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และเอกสารหลังการกู้ยืม
- การเข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบ ศูนย์ประเมิน
- การใช้เงินกู้ยืมให้ตรงตามวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทักษะของพนักงานของสถานประกอบการให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ควรขยายวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถนำไปใช้ ด้านอื่นด้วยมากกว่าการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน
- การให้ความรู้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมและทั่วถึงอย่างแท้จริง
- ควรสร้างความมั่นคงให้บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่น ลูกจ้างของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน เพื่อไม่ให้เกิดความกังวลในการปฏิบัติงาน โดยมองว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน บ่อยๆ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และย่อมไม่สามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- ควรนำปัญหาของสถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบ/ประเมิน เจ้าหน้าที่ มาพัฒนาระบบ สารสนเทศลดขั้นตอนการทำงานและให้บริการเพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล และการพัฒนา กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ภาครัฐควรส่งเสริมให้ความรู้หลักสูตรใหม่ๆ ด้านดิจิทัลให้กับสถานประกอบกิจการได้อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยแก่ศูนย์ทดสอบ ศูนย์ประเมินย่อยและระบบการกรอกข้อมูลผลการทดสอบที่มีความเสถียรมากขึ้น
- จัดฝึกอบรมในต่างอำเภอที่ห่างไกลความเจริญ
- การใช้เทคโนโลยี Online
- นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร บริหารจัดการกิจกรรม/ภารกิจที่อยู่ภายใต้การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้หลากหลายแพลตฟอร์ม

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- ผู้ประกอบการสามารถหมุนเวียนพนักงานสูงวัยให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานที่เหมาะสมได้
- จัดอบรมหลักสูตรปรับเปลี่ยนสาขาใหม่ๆ ที่ก่อเกิดสร้างอาชีพได้ของผู้สูงวัย
- จัดฝึกอบรมสาขางานที่เหมาะสมกับผู้สูงวัยให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- อาจต้องอบรม Soft Skill ให้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมผู้สูงอายุ
- หลักสูตรที่จะมารองรับควรเน้นให้เหมาะกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุและรองรับตามความต้องการของตลาดแรงงานด้วย
- ฝึกอาชีพให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- จะมีแนวโน้มสูงขึ้นหากมีการปรับการประชาสัมพันธ์และขั้นตอนการดำเนินการ
- มีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายได้มองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับ
- สร้างช่องทางการบริการรองรับทุกแพลตฟอร์ม

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจะมีบทบาทมากขึ้นหากเปิดโอกาสให้กับบุคคลภายนอกที่สนใจอยากอบรมพัฒนาความรู้สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะตนเอง
- สถานประกอบกิจการควรทราบสิทธิประโยชน์และสื่อสารผ่านระบบออนไลน์/สื่อดิจิทัล
- สามารถนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพของผู้เกี่ยวข้อง
- เป็นแหล่งทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่เข้าถึงง่าย
- สนับสนุนเครื่องมือทันสมัยให้ศูนย์ทดสอบฯ/ศูนย์ประเมิน
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรเป็นแหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาแรงงานในทุกรูปแบบในอนาคต

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การประชาสัมพันธ์และการเข้าถึงผู้ประกอบการทั้งเล็กและใหญ่
- การมีเครื่องมือใหม่ๆ ฝึกทักษะให้กับพนักงาน
- ประชาสัมพันธ์เชิงรุกในการใช้สิทธิประโยชน์

- ต้องสร้างการรับรู้ให้กับผู้ประกอบการมากกว่านี้ โดยต้องชี้ให้เห็นถึงข้อดี ข้อเสีย ประโยชน์ประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

- เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการ

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การประชาสัมพันธ์ที่มากขึ้น

- อยากให้มีการประชาสัมพันธ์ หรือทำจดหมายเข้าถึงศูนย์ทดสอบโดยตรง

- ควรพัฒนาระบบและเอกสารให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น

- เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยลดขั้นตอนความยุ่งยากของงานเอกสาร

- เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้กับสถานประกอบการที่กู้ยืมเพิ่มขึ้น

- ไม่มีดอกเบี้ยในการกู้ยืม

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ควรมีการสนับสนุนเงินช่วยเหลือตลอด

- ควรพิจารณาเพิ่มวงเงินและเพิ่มจำนวนเงื่อนไขในการพิจารณาให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ควรลดเงื่อนไขในบางประการ ของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เนื่องจากการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนบางข้อ มีเงื่อนไขมากเกินไป ทำให้เข้าถึงยาก อย่างเช่น กรณีของการอุดหนุน ในส่วนของนวัตกรรม มองว่าการอุดหนุนยังน้อยเกินไป เพียง ๑๐๐,๐๐๐ บาทเท่านั้น

๕) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรพัฒนาระบบดิจิทัลให้เสริมทักษะความรู้ให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

๓.๖.๕ ข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พื้นที่ภาคตะวันออก

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรจะนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

- การประชาสัมพันธ์ วิธีการ/ขั้นตอนต่างๆ เป็นการอธิบายแบบ Flow Chart เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย

- เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลดี และประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ระเบียบข้อกฎหมาย และระบบให้เข้าถึงง่าย

- การสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันระหว่างบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้ประกอบการ

- เงื่อนไขของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรนำมาปรับแก้ให้ง่ายต่อการเข้าถึง

- ผู้ประกอบการควรเห็นความสำคัญและประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับผู้ปฏิบัติงานนำไปสื่อสารถ่ายทอด อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีเทคโนโลยีสื่อสารที่ชัดเจน

- ปรับเพิ่มวงเงินกู้ยืม

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือให้ทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยเสนอจัดหลักสูตรไปยังสถานประกอบการโดยเหมาะสมทั้งเวลาและความเป็นไปได้

- การฝึกอบรมควรมีเส้นทางในการพัฒนาเพื่อความต่อเนื่องและใช้ประโยชน์ได้จริง
- เน้นหนักในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล

และระบบสารสนเทศ

- พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แรงงาน
- การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ให้แรงงานทุกระดับเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย
- ส่งเสริมระบบงานฝึกอบรมให้เป็นมาตรฐาน เพื่อให้เป็นกลไกสามารถขับเคลื่อนการพัฒนา

ฝีมือแรงงานต่อไปได้

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพแก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- การอบรมสร้างอาชีพผู้สูงวัยให้สามารถมีรายได้ด้วยตัวเอง
- นวัตกรรมหรือแปงเงิน ๕ เปอร์เซ็นต์มาพัฒนาอาชีพให้กับผู้สูงวัยหรือให้กู้ยืมแบบปลอดดอกเบี้ย

เพื่อการพัฒนาอาชีพ

- ให้ความสำคัญและเพิ่มเป้าหมายการฝึกอบรมอาชีพผู้สูงวัยมากยิ่งขึ้น
- การฝึกอาชีพก่อนที่จะถึงวัยเกษียณ
- ฝึกอาชีพที่ชอบ
- ทำงานที่บ้านได้
- มีหลักสูตรเรียนส่งเสริมอาชีพเปิดสำหรับพนักงานใกล้เกษียณ เช่น สอนทำขนม ชงกาแฟสดเพราะ

ทางสถาบันก็มีสอนทำอาหารอยู่แล้ว

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การอำนวยความสะดวกในเรื่องของการตอบคำถามหรือข้อซักถามจากผู้ประกอบการผ่านทางออนไลน์ เช่น Line Official เพื่อสะดวกและรวดเร็ว

- เปิดช่องทางให้ผู้ประกอบการสามารถยื่นเอกสารรับรองหลักสูตร Online ได้
- ทำระบบงานให้รองรับทั้งส่วนของสถานประกอบการกับภาครัฐ ตัวอย่างเช่น ผู้ประกอบการ

ต้องมีระบบปฏิบัติการเทรนนิ่งที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำข้อมูลอบรมเสร็จก็สามารถ Link เข้าระบบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันที

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- ถ้ามีการรับรู้มากขึ้นและนายจ้างต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องทำให้เห็นถึงประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับสถาน

ประกอบการทราบ

- ผลักดันให้เกิดการฝึกอบรมควบคู่ไปกับงานด้านพัฒนาบุคลากรไปด้วย

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ต้องให้สถานประกอบการเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- เพิ่มการประชาสัมพันธ์และลดขั้นตอนการใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สิทธิประโยชน์ที่ต่อבותใจทย์ของการดำเนินธุรกิจ

๗) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรเป็นเงื่อนไขในการกู้ยืมให้่ง่าย
- กระบวนการไม่ยุ่งยากมาก

๘) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ปรับอัตราเงินอุดหนุนให้สูงขึ้น
- นอกจากการกู้ยืมอาจเป็นการให้สิทธิ์ประโยชน์อื่นๆ แทน เช่น ภาษีหรืองบประมาณในการฝึกอบรม

๙) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรครอบคลุมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระด้วย

๓.๖.๖ สรุปข้อเสนอแนะการกำหนดประเด็นแนวทางการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๑) ปัญหาที่สำคัญและควรจะนำมาแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

- ขั้นตอนการให้บริการ กระบวนการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การเข้าถึงระบบขั้นตอนที่ง่ายและสะดวกการปรับปรุงการนำเทคโนโลยี มาใช้ครบวงจรในทุกแบบฟอร์ม

- การนำนวัตกรรม AI มาใช้งาน
- มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาชี้้นำการพัฒนาคนของสถานประกอบการในแต่ละภาคอุตสาหกรรม

ที่ต่อבותใจทย์การพัฒนาประเทศ

- ช่องทางการติดต่อที่นอกเหนือจากช่องทาง Line และ E-Mail

- ควรนำปัญหาของสถานประกอบการ ศูนย์ทดสอบ/ประเมิน เจ้าหน้าที่ มาพัฒนาระบบสารสนเทศลดขั้นตอนการทำงานและให้บริการเพื่อให้แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลและการพัฒนากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

- ประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งทางด้านเงื่อนไข และหลักเกณฑ์ในการรับการสนับสนุนจากกองทุนด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ประกอบการและแรงงานการเข้าถึงกิจการขนาดเล็กเช่น StartUp

- การเข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานของศูนย์ทดสอบ ศูนย์ประเมินได้เข้าใจในข้อมูลให้มากขึ้น
- การประชาสัมพันธ์ควรทำอย่างต่อเนื่อง
- หลักสูตรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม สถานการณ์ /เวลา โดยสามารถปรับเปลี่ยนได้ในระบบ

- ควรขยายวัตถุประสงค์ของการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถนำไปใช้ด้านอื่นด้วยมากกว่าการฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐาน

- การประชาสัมพันธ์ วิธีการ/ขั้นตอนต่างๆ เป็นการอธิบายแบบ Flow Chart เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย

- การพัฒนาเทคโนโลยีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันสมัย นำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้เจ้าหน้าที่ใช้งาน

- การพัฒนาองค์ความรู้และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน/วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ที่รองรับระบบการทำงานได้รวดเร็ว

- การสร้างความรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้ประโยชน์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรสร้างความมั่นคงให้บุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างเช่นลูกจ้างของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรจะสร้างความมั่นคง เพื่อไม่ให้เกิดความกังวลในการปฏิบัติงาน โดยมองว่า ถ้าเกิดการเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานบ่อยๆ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และย่อมไม่สามารถเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๒) แนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- เน้นหนักในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบสารสนเทศ

- ต้องฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

- หลักสูตรและผู้ให้การฝึกอบรม ก้าวทันเทคโนโลยี

- ส่งเสริมให้ความรู้ถึงความสำคัญ ถึงเทคโนโลยีในอนาคตแก่แรงงานไทยเพื่อให้เกิดการตื่นตัว และอยากพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น

- จัดฝึกอบรมทั้งแบบ Onsite และ Online

- เพิ่มทักษะเรื่องเทคโนโลยีและดิจิทัลให้กลุ่มแรงงานมากขึ้น

- วิเคราะห์จากธุรกิจหรืออุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มในการเจริญเติบโตในอนาคตเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

- แรงงานที่ต้องใช้ทักษะฝีมือเฉพาะด้าน ต้องการการฝึกฝนอบรมเพิ่มขึ้น

- ควรมีการจัดฝึกอบรมออนไลน์ และทำหลักสูตรการเรียนรู้แบบออนไลน์ก่อนมาทำการทดสอบ

มาตรฐานฝีมือแรงงาน

- การกำหนดทักษะต้องเกิดจากการเก็บข้อมูลจากทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง การศึกษา และสถานประกอบการ ซึ่งต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลนำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทาง

- ภาครัฐควรส่งเสริมให้ความรู้หลักสูตรใหม่ๆ ด้านดิจิทัลให้กับสถานประกอบการได้อย่างทั่วถึง

- พัฒนาตามความต้องการจำเป็นในระดับจังหวัด ภูมิภาคและประเทศ

- สนับสนุนผู้ประกอบการให้จ้างแรงงานสูงวัย ชี้ให้เห็นถึงข้อดีและประโยชน์ที่ผู้ประกอบการจะได้รับอย่างเป็นรูปธรรม

- เปลี่ยนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้แก่เจ้าหน้าที่ในการใช้งาน

- ฝึกทักษะทางด้านการใช้งานระบบดิจิทัลให้คล่องใช้งานเป็น

- ปรับปรุงเครื่องมือในการใช้งานและช่องทางการสื่อสาร

๓) การเตรียมพร้อมเพื่อการรองรับแรงงานสูงวัย ควรเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ แก่ผู้สูงวัยอย่างไร

- เตรียมความพร้อมจัดให้มีการอบรมเพื่อให้ผู้สูงวัยมีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อจัดงานให้เหมาะสม พัฒนาศักยภาพ
- ส่งเสริมอาชีพที่สามารถรองรับกลุ่มแรงงานสูงวัย
- เพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลให้กับผู้สูงวัยได้เข้าใจมากขึ้น
- เพิ่มทักษะการใช้ฝีมือที่ไม่ต้องใช้แรงหรือดวงตามากเกินไป เน้นอาชีพที่ผู้สูงอายุได้อยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้สูงอายุมากกว่าการเน้นผลลัพธ์แบบอุตสาหกรรม
- การส่งเสริม หรือสงวนอาชีพไว้ให้กับผู้สูงวัย ในงานที่ไม่อันตราย และไม่หนักเกินไป
- ความเหมาะสมกับชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละพื้นที่
- สนับสนุนผู้ประกอบการให้จ้างแรงงานสูงวัย ชี้ให้เห็นถึงข้อดีและประโยชน์ที่ผู้ประกอบการกิจการจะได้รับอย่างเป็นรูปธรรม
- ลดภาษี หรือ คืนภาษีให้สถานประกอบการที่มีการจัดอบรมผู้สูงวัยให้ลดหย่อนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาแรงงานสูงวัย
- ส่งเสริมและให้ความสำคัญขององค์ความรู้ของผู้สูงอายุ ให้เป็นวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในความสามารถของแต่ละท่านส่งเสริมสุขภาพด้วย
- ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่ผู้สูงวัย และวิเคราะห์หลักสูตรที่สอดคล้องกับผู้สูงวัย
- เปิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างมาตรฐานแรงงานสำหรับผู้สูงวัย
- ครอบบรมทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นให้แก่ผู้สูงวัย เพื่อให้ผู้สูงวัยได้ปรับตัวให้ทันกับยุคไทยแลนด์ 4.0 และเกิดความตระหนักความเข้าใจในสถานการณ์และทักษะควบคู่ไปด้วยกัน
- สสำรวจแรงงานใกล้เกษียณอายุภาพในองค์กร
- เน้นด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดทักษะ และสามารถทำงานที่บ้านได้
- ทำวิจัยเพื่อหาข้อมูลที่สามารถนำมาพัฒนาและเพิ่มโอกาสได้ตรงจุดเพราะในแต่ละพื้นที่ น่าจะมีความแตกต่างกัน
- ผู้ประกอบการสามารถหมุนเวียนพนักงานสูงวัยให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานที่เหมาะสมได้
 - หลักสูตรที่จะมารองรับควรเน้นให้เหมาะกับสภาพร่างกายของผู้สูงอายุและรองรับตามความต้องการของตลาดแรงงานด้วย
- นำดอกเบี้ยหรือแบ่งเงิน ๕ เปอร์เซ็นต์ มาพัฒนาอาชีพให้กับผู้สูงวัยหรือให้กู้ยืมแบบปลอดดอกเบี้ย เพื่อการพัฒนาอาชีพ

๔) แนวโน้ม ความต้องการการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- อาจมีการใช้บริการมากขึ้นเนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงตลอด เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสของแรงงาน
- มีความต้องการอย่างมาก เพื่อนำไปพัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนของผู้ทดสอบเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ
- ครอบคลุมทุกกลุ่มแรงงานตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- จัดงบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการให้เพียงพอในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- การขยายข้อกำหนดของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลดขั้นตอน รวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีระบบการหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้ประกอบการ

- ให้บริการครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย เช่น สถานประกอบการกิจการ แรงงานนอกระบบ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ
- จะมีแนวโน้มสูงขึ้นหากมีการปรับการประชาสัมพันธ์และขั้นตอนการดำเนินการ
- สร้างช่องทางการบริการรองรับทุกแพลตฟอร์ม
- การอำนวยความสะดวกในเรื่องของการตอบคำถามหรือข้อซักถามจากผู้ประกอบกิจการ ผ่านทางออนไลน์ เช่น Line Official เพื่อสะดวกและรวดเร็ว
- เปิดช่องทางให้ผู้ประกอบกิจการสามารถยื่นเอกสารรับรองหลักสูตร Online ได้
- ทำระบบงานของผู้ประกอบกิจการกับภาครัฐ ตัวอย่างเช่น ผู้ประกอบกิจการต้องมีระบบปฏิบัติการ เทรนนิ่งที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทำข้อมูลอบรมเสร็จก็สามารถเชื่อมโยงเข้าระบบของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทันที

๕) บทบาทของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อการพัฒนาศักยภาพแรงงานในอนาคต

- จัดให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- สนับสนุนมาตรฐานฝีมือแรงงานที่สูงขึ้น
- การให้คำปรึกษาและช่วยเหลือสถานประกอบการ
- เน้นสนองผู้รับบริการและเข้าถึงทุกกลุ่มคนทำงาน
- การส่งเสริมเทคโนโลยีการเรียนรู้สมัยใหม่ให้กับคนทำงาน
- ส่งเสริม อุดหนุน ทั้งด้านการเงิน การให้ความรู้ เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีศักยภาพ
- เพิ่มสิทธิประโยชน์ให้มากขึ้น
- ติดตามผลตลอดเวลา ให้ความรู้แก่ผู้ประกอบกิจการและพนักงานนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาใช้ให้เกิดผลคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ
- สนับสนุนงบประมาณให้หลากหลายช่องทาง
- การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพยกระดับฝีมือแรงงาน
- ปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
- บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีในอนาคต

๖) แนวทางกระตุ้นให้ผู้ประกอบกิจการใช้ประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- แสดงให้เห็นผลประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ประชาสัมพันธ์ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทั้งเชิงลึกและกว้างกับผู้ประกอบกิจการ
- มีสิทธิประโยชน์ให้เพิ่มขึ้นจากเดิม
- สนับสนุนให้แก่ผู้ประกอบกิจการที่พร้อมพัฒนา/ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน
- เพิ่มวงเงินการให้กู้ยืม
- สนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วม
- ประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สร้างความรู้ความเข้าใจประโยชน์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- กระตุ้นให้สถานประกอบการมีการพัฒนากำลังคนในเชิงคุณภาพเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
- สร้างการรับรู้และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ส่งเสริมสนับสนุนแบบให้เปล่าในการฝึกอบรมตามสาขาที่มีความต้องการของตลาดแรงงาน
ให้แก่สถานประกอบกิจการ

๓) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้กู้ยืมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- ควรให้ครอบคลุมทุกภาคส่วน
- ควรเพิ่มจำนวนเงินในการให้กู้ยืม
- เพิ่มวัตถุประสงค์มากกว่านำไปเพื่อการฝึกอบรม
- มีกระบวนการกำกับติดตามให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- การเข้าถึงและการสื่อสารให้ผู้ประกอบกิจการเข้าใจ เพื่อให้เห็นประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิต
- ให้ผู้ด้อยโอกาสในการกู้ยืมเพื่อฝึกอาชีพ
- ไม่มีดอกเบี้ยหรือถ้ามีดอกเบี้ย เงื่อนไขน้อย
- ขยายวงเงิน/ลดเอกสาร/ประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดในการเข้าถึงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ใช้ในด้านส่งเสริมเทคโนโลยี เครื่องมือ อุปกรณ์ในการฝึกอบรมได้
- ลดขั้นตอนการพิจารณา
- การพิจารณาหลักเกณฑ์ในการให้กู้ยืมเงินและเอกสารในการให้กู้ยืมเงิน
- ขยายวงเงิน ขยายระยะเวลาการชำระคืน การนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ได้หลากหลาย

ไม่เฉพาะพัฒนากำลังแรงงาน

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ควรให้การสนับสนุนโดยไม่มีเงื่อนไข
 - ลดเกณฑ์ลงให้สามารถเข้าถึงการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
 - เพิ่มวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อสร้างจุดใจ
 - สามารถยื่นขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนออนไลน์ได้เพื่อลดขั้นตอนการใช้เอกสาร
 - แนะนำให้ผู้ประกอบกิจการเห็นประโยชน์ของการนำเงินกองทุนไปใช้
 - ข้อบังคับ กฎเกณฑ์สำหรับให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
 - ส่งเสริมให้แรงงานที่จะไปทำงานต่างประเทศสามารถใช้เงินกองทุนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือได้
 - เพิ่มเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนในบางหัวข้อเพื่อจุดใจสถานประกอบกิจการ
 - ควรลดเงื่อนไขในบางประการ ของการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เนื่องจากการขอเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน บางข้อ มีเงื่อนไขมากเกินไป ทำให้เข้าถึงยาก อย่างเช่น กรณีของการอุดหนุน
- ในส่วนของนวัตกรรม มองว่าการอุดหนุนยังน้อยเกินไป เพียง ๑๐๐,๐๐๐ บาทเท่านั้น

๕) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

- เป็นกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ดีมาก แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ในวงกว้าง
- การส่งเงินค่าทดสอบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนแล้วยื่นขอคืนภายหลัง ทำให้ค่าใช้จ่ายในการจัดทดสอบเพิ่มขึ้นเพราะไม่สามารถนำเงินนั้นมาบริหารจัดการทดสอบได้ทันที ผู้เข้ารับการทดสอบจึงมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

- แก้ไขการใช้เทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่ให้ทันสมัย เช่น การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆ
ให้แก่เจ้าหน้าที่

- การตั้งเป้าหมายที่วัดผลได้พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ความสำเร็จของโครงการอย่างต่อเนื่อง

- ควรส่งเสริมผู้ประกอบการให้พัฒนาคนทำงานตามความต้องการจำเป็นรวมถึงทักษะดิจิทัล
- การจัดประชุมหรือให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานส่งเสริมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- นำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมาใช้หมุนเวียนเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สนับสนุนการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนแก่แรงงานนอกระบบ ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ควรเปิดให้สถานประกอบการ/หน่วยงาน มีโอกาสเข้าถึงและนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานออกมาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานได้มากที่สุด

๓.๗ สรุปประเด็นการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นการนำเสนอ

๑. ร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒. ร่างแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓. ร่างแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๕๘ คน เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ห้องประชุม Mayfair Ballroom B-C ชั้น ๑๑ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบด้วย

๑) ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน

๒) เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๖ คน

๓) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑ คน

๔) คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๑๓ คน

๕) ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานและหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔๖ คน

๖) ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๘๑ คน ทั้งนี้การรับฟังความคิดเห็นได้กระทำในสองลักษณะคือ ใช้วิธีการตอบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นคำถามปลายเปิด และการรับฟังความคิดเห็นที่เกิดขึ้นในห้องประชุม เพื่อให้ผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

โดยคณะทำงานได้ชี้ให้เห็นถึงเหตุผลของการดำเนินการร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งแผนระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี เพราะในปัจจุบันแรงงานไทยต้องเผชิญกับสถานะการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อีกทั้งยังซับซ้อนมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนเศรษฐกิจ สังคม หรือแม้กระทั่งการเมืองการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกสมัยใหม่ ตามกระแสอุตสาหกรรม ๔.๐ ที่ให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ และเนื่องด้วยแรงงานไทยเป็นเป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการเปลี่ยนแปลงบนโลกเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน ด้วยเหตุที่แรงงานไทยเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ ร่างแผนปฏิบัติการทั้ง ๓ แผน จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย เพื่อให้สามารถมีที่ยืนอยู่ในเวทีตลาดแรงงานของโลก รวมถึงเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต

สรุปประเด็นจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๑) การเพิ่มจำนวนแรงงานที่มีการพัฒนาฝีมือ โดยเน้นในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในทุกภาคส่วน

กล่าวคือ ควรมีการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อให้เข้าถึงตรงกับกลุ่มเป้าหมาย โดยการใช้ช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย ควรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการรับรู้ในเรื่องของการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุน เช่น การประชาสัมพันธ์ถึงความสำเร็จของผู้ประกอบกิจการที่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเพิ่มวงเงินให้กู้ยืม

ควรสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนเองให้มากขึ้น ทั้งนี้ควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับคุณภาพมาตรฐานและศูนย์ทดสอบ รวมถึงการสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อจูงใจการเข้าร่วมใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จะเป็แหล่งทุนขนาดใหญ่รองรับการพัฒนาแรงงานในทุกรูปแบบในอนาคต

๒) ด้านการนำเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานไปใช้ประโยชน์ ที่ได้มาจากเงินสมทบที่จัดเก็บไปใช้รูปแบบต่างๆ สามารถนำมาใช้ในส่วนสำคัญอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เช่น การนำเงินไปใช้ประโยชน์ทางด้านอื่นๆ ที่นอกจากการฝึกอบรมพัฒนาตัวคน เช่น การนำไปพัฒนา ส่วนของอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือ Prototype ต้นแบบที่นำไปใช้ประกอบการฝึกอบรม หรือ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เช่น การกู้เพื่อการวิจัยและพัฒนาการสร้างเป็น Model ตัวอย่างในโรงงาน เป็นต้น) ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของการนำเงินไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคต อันเนื่องมาจากข้อจำกัดของการใช้ประโยชน์ในเงินกองทุนตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ทั้งนี้การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานควรจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายที่จะให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนโดยให้ความสำคัญกับกลุ่มกิจการที่จ่ายเงินสมทบเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถพัฒนาแรงงานได้ตามที่กฎหมายกำหนด และการให้กู้ยืมเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓) ด้านเทคโนโลยี สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความต้องการให้เกิดขึ้น ได้แก่

การปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศเข้ามาในระบบฐานข้อมูลกองทุนเพื่อให้เกิดเชื่อมโยงเครือข่ายภายในระหว่างหน่วยงาน โดยสามารถอำนวยความสะดวกทั้งผู้ใช้ภายในและผู้ใช้ภายนอก และผู้บริหารกองทุนและยังรวมถึง การดำเนินการออกแบบ Digital Platform ที่สามารถใช้งานได้ทุกๆ Platform ทุกภาคส่วนและสามารถตรวจสอบแสดงผลแบบ Real time ได้

๔) ด้านการติดตามประเมินผล ในแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งในระยะสั้นและแผนปฏิบัติการรายปี ควรมีโครงการ/กิจกรรมติดตาม ประเมินผลการเพิ่มประสิทธิภาพแรงงานจากสถานประกอบกิจการ หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มาใช้ประโยชน์ของกองทุน ทั้งนี้ โครงการดังกล่าว ควรจะวัดผลได้ / จับต้องได้ มีความต่อเนื่องและในการใช้เงินของกองทุนเกิดประโยชน์ เพื่อให้เงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สถานประกอบกิจการจ่ายออกไปมีความคุ้มค่าที่จ่ายแก่กองทุน

๕) ด้านหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงาน จากปัญหาการผลิตแรงงานฝีมือที่ผ่านมา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า โดยส่วนใหญ่ หลักสูตรของการพัฒนาฝีมือแรงงาน จะเป็นการพัฒนาทักษะทางด้านการบริหาร บทบาทหน้าที่ในการเป็นหัวหน้างาน หรือหลักสูตรที่เป็น Hard Skill ควรให้ความสำคัญที่หลักสูตร Soft Skill ซึ่งในที่นี้หมายถึง หลักสูตรที่ให้เกิดการพัฒนาด้านความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) เป็นความสามารถในการรับรู้ เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุม อารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเอง และแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขา มาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส และ มองโลกในแง่ดี เพราะเท่าที่ผ่านมาแรงงานที่มีการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ เป็นหัวหน้างาน แต่ทำงานเข้ากับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานไม่ได้

ทั้งนี้ในหลักสูตรการฝึกอบรม ควรมีการเพิ่มระดับความรู้ความสามารถของหลักสูตรให้สูงขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ โดยทั่วไป จะมีหลักสูตร ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงไม่ควรมีหลักสูตร ระดับต้น เพียงหลักสูตรเดียว ควรมีหลักสูตรที่สามารถเพิ่มทักษะความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับแรงงานในตลาดโลกได้

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

และแผนปฏิบัติการประจำปี

การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยการระดมความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ใช้บริการภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำผลจากการระดมความคิดเห็นดังกล่าวมาวิเคราะห์ ประมวลผลความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการสำรวจมากำหนดทิศทาง นโยบายและแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนปฏิบัติการประจำปี

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- ๓) บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน
- ๒) เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

- ๑) เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ
- ๒) เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลผลิต

- ๑) ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์
- ๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
- ๓) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผลลัพธ์

- ๑) เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบกิจการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ๒) หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

ประเด็นหลัก

- ๑) ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนดจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนด
- ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

- เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
- กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย
- กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

- เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน
- กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
- เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน
- เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
- กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๔.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้นำประเด็นสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๔ คน ประกอบด้วย ผู้บริหารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนจากส่วนปฏิบัติงาน เช่น เจ้าหน้าที่กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียภารกิจและการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

รวมไปถึงการระดมความคิดเห็น กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน ต่อครั้งต่อพื้นที่ ประกอบด้วย ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงผู้ประกอบกิจการที่อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม (First S-curve) อุตสาหกรรมเป้าหมายเดิม หรือ (New S-curve) อุตสาหกรรมใหม่ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ และภาคใต้

ด้านที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๑ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายในของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๑. กองทุนมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการและการให้กู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำหรือเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๑.๑. มีงบประมาณสนับสนุนที่ดี ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเป็นงบประมาณที่สามารถนำมาดำเนินงานโครงการได้จริง</p> <p>๑.๒ มีจำนวนเงินในกองทุนเป็นจำนวนมากพร้อมให้บริการ</p> <p>๑.๓ เป็นที่พึ่งพาของผู้ประกอบการในการพัฒนาบุคลากรในยามที่ต้องการทุนหมุนเวียนในการฝึกอบรม</p> <p>๑.๔ ผู้ประกอบการได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง</p>	<p>๑. การบริหารงานยังต้องอิงระบบราชการ เนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน</p> <p>๑.๑ การเข้าถึงส่วนใหญ่จะเป็นผู้ประกอบกิจการสถานศึกษาค่อนข้างเข้าถึงยาก</p> <p>๑.๒ พระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) และข้อกฎหมายที่ขาดความชัดเจนและไม่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น การนำส่งและสามารถขอรับเงินได้เท่ากับจำนวนที่ส่ง</p> <p>๑.๓ ศูนย์การให้ข้อมูลภาครัฐ ติดต่อยากเจ้าหน้าที่มีการโยกย้าย เปลี่ยนแปลงบ่อย การให้ข้อมูลขาดความชัดเจน</p> <p>๑.๔ ขาดแรงจูงใจในการกู้ยืมเงินกองทุนแก่ผู้ประกอบการ</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๒. กองทุนมียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติงานประจำปีที่ครบถ้วนและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.๑ ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p> <p>๒.๑ การจัดทำเอกสารมีความยุ่งยาก ควรใช้เทคโนโลยีเพื่อลดกระบวนการทำงาน</p>
<p>๓. กองทุน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนยุทธศาสตร์</p> <p>๓.๑ มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้สำเร็จตามแผน</p> <p>๓.๒ มีระบบและระเบียบในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๓. มีขั้นตอนการดำเนินงานมากจนเกินไป ไม่ยืดหยุ่นและหลายขั้นตอน ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชนทำให้เกิดความล่าช้าในการให้บริการ</p> <p>๓.๑ มีขั้นตอนมากทำให้สับสนวุ่นวายกับบุคลากรกองทุน ที่ไม่เคยหรือเพิ่งเข้ามาทำงาน ในด้านนี้อาจจะมีความสับสน หรือยังไม่มีความรู้ในงานที่ทำมากพอ</p> <p>๓.๒ มีการใช้เอกสารมากเกินไป และมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก รวมไปถึงความไม่ชัดเจนในแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๓.๓ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่ซับซ้อน ทำให้ผู้ประกอบการไม่ยอมมาใช้บริการหรือให้ความร่วมมือ</p> <p>๓.๔ ขาดการทำงานเชิงรุกในการสร้างการรับรู้ให้แก่ผู้ประกอบการ จากการรับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในการนำงบประมาณไปบริหารเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>
<p>๔. กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>๔. ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๔.๑ การส่งเสริมให้มียุทธศาสตร์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ</p>
<p>๕. บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ</p> <p>๕.๑ บุคลากรพร้อมให้ข้อมูลต่างๆ เป็นอย่างดี</p> <p>๕.๒ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์</p>	<p>๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ</p> <p>๕.๑ ขาดการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงภาคเอกชน/กลุ่มเป้าหมาย</p>

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<p>๕.๓ การให้บริการจากเจ้าหน้าที่ที่ดี สามารถตอบข้อสงสัยและอธิบายขั้นตอนได้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการบริการล่าช้า</p> <p>๕.๔ มีเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง คอยให้ความช่วยเหลือปรึกษาข้อมูล</p> <p>๕.๕ มีการชี้แจงและให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ผู้ประกอบการสม่ำเสมอ</p>	<p>๕.๒ มีจำนวนบุคลากรน้อย บางครั้งอาจทำให้การบริการประชาชนล่าช้า ไม่ครอบคลุม</p>
<p>๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้และประสบการณ์ สามารถปฏิบัติการกิจการให้กู้ยืม การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน และการประเมินเงินสมทบกองทุนโดยไม่ผิดพลาด</p> <p>๖.๑ มีการวิเคราะห์หัวข้อหลักสูตรที่จะขอใช้ทุนกู้ยืมได้อย่างรอบคอบ</p>	

ด้านที่ ๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๒ แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. สภาพเศรษฐกิจที่เป็นขาของผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนสามารถสนับสนุนการให้กู้ยืมหรือการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น</p> <p>๑.๑ เพิ่มโอกาสในการสร้างความเข้มแข็งให้แรงงานมีทักษะมากขึ้น</p>	<p>๑. สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมจากกองทุนมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>๑.๑ ผู้ประกอบการมีความกังวลในเรื่องของดอกเบี้ยและระยะเวลาในการจ่ายหนี้คืน</p> <p>๑.๒ การพัฒนาฝีมือแรงงานมีหลากหลายรูปแบบควรปรับปรุงระเบียบ ลดขั้นตอนในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>๑.๓ เอกสารประกอบหลักฐานการกู้ยืมมีเป็นจำนวนมาก</p>
<p>๒. ผลกระทบจากวิกฤตโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น</p>	<p>๒. แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งผู้ประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง</p> <p>๒.๑ ความสนใจของผู้ประกอบการมีน้อย</p>

โอกาส	อุปสรรค
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียบเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น</p> <p>๓.๑ จากสถานการณ์วิกฤตโรคติดต่อ Covid-19 และเศรษฐกิจที่ตกต่ำ กองทุนสามารถเข้ามาสนับสนุน ช่วยเหลือผู้ประกอบการในการฟื้นฟูการบริหารจัดการ/การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๓. ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓.๑ เทคโนโลยียังนำมาใช้ไม่มากพอ เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ตรงกับงานที่ทำมีน้อย</p> <p>๓.๒ การดำเนินงานไม่ทันต่อความต้องการ</p>
<p>๔. การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, BigData, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัย สำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น</p>	<p>๔. กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ</p> <p>๔.๑ ไม่สามารถนำเงินไปใช้ได้ นอกจากอบรม/ทดสอบ/ประเมิน</p> <p>๔.๒ กฎหมายที่ออกมายังมีเงื่อนไขที่ไม่สนับสนุนผู้ประกอบการเท่าที่ควร</p> <p>๔.๓ เงินกู้ยืมมีจำนวนน้อย เอกสารมากเกินไป ระยะเวลาคืนเงินชำระเร็ว มีจำกัดด้านเงื่อนไข</p> <p>๔.๔ ความยุ่งยากในการดำเนินการด้านเอกสารต่างๆ ในการกู้ยืม/การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p> <p>๔.๕ ผู้ประกอบการที่ประสงค์ขอใช้บริการติดเครดิตบูโร</p>
<p>๕. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม</p> <p>๕.๑ โอกาสในการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานของผู้ประกอบการช่วยให้เกิดการพัฒนาคนอย่างเป็นระบบ</p>	<p>๕. สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไขการกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการมีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการไม่สนใจขอใช้บริการกองทุนและใช้บริการน้อยลง</p>

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้เห็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมเพิ่มขึ้นในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑ งานประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบกิจการโดยเฉพาะผู้ประกอบการประเภทขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังมีอยู่น้อย เมื่อเทียบกับปริมาณของจำนวนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละพื้นที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานกองทุนอันเนื่องมาจากขาดการทำการตลาดและการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงประชาชนส่วนใหญ่และกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ SMEs) เมื่อเปรียบเทียบกับกองทุนอื่นๆ ทำให้จำนวนผู้ประกอบการที่เข้ามาใช้บริการจากกองทุนเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะอยู่ในภาพรวมทั้งประเทศหรือในเชิงพื้นที่ล้วนแต่ยังคงมีจำนวนน้อยอยู่มาก บางรายทราบข้อมูลเรื่องของการกู้ยืมการให้เงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุน จากผู้ประกอบการรายอื่น ทั้งๆ ที่สนใจในการให้กู้ยืมและ/หรือเงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุน ล้วนแล้วแต่เป็นการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการและลูกจ้างของตนแทบทั้งสิ้น

ซึ่งอาจหมายถึงการสร้างข้อมูลข่าวสารของทางกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเองที่ค่อนข้างจะล่าสมัยและขาดความต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่น Clip VDO เรื่อง การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีความยาวประมาณ ๑.๔๔ นาที (เผยแพร่ใน YouTube เมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๖๑) หรือ Clip VDO เรื่องการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ความยาวประมาณ ๓.๐๑ นาที (เผยแพร่ใน Youtube เมื่อ ๔ กันยายน ๒๕๖๑) ซึ่งทั้งสองเรื่องจัดทำขึ้นโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมียอดผู้เข้าชม (นับจากยอดผู้ชมใน Youtube วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕) เป็นจำนวนผู้เข้าชมเพียง ๒,๔๗๖ ครั้ง และ ๒,๑๒๓ ครั้ง ตามลำดับ

ประเด็นที่ ๒ การนำประโยชน์จากรายได้จากการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ปัญหาในเรื่องการนำรายได้จากการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้จากการเก็บเงินสมทบ และอื่นๆ นำมาใช้ประโยชน์กับการดำเนินงานของกองทุนไม่ได้ ทั้งนี้เนื่องด้วยข้อจำกัดของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่เน้นในเรื่องของเงินกองทุนจะต้องนำมาใช้ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่เพียงอย่างเดียวทำให้รายได้ที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับในแต่ละปี ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้โดยเฉพาะในช่วงกลางปีงบประมาณ ที่มีปัญหาในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องแก้ไขเร่งด่วน เช่น การขาดบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญอันเนื่องมาจากการย้ายงาน ย้ายตำแหน่งงาน ทำให้การทำงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขาดประสิทธิภาพ ซึ่งต้องทำความเข้าใจว่า ถึงแม้ว่าการดำเนินงานในเรื่องที่อาจมิใช่เรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานโดยตรง แต่กระบวนการทำงานเหล่านั้นก็ล้วนแล้วแต่เป็นสายงาน (หรือเปรียบเทียบกับสายการผลิต) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยแทบทั้งสิ้น

จากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์ ถ้าสามารถนำรายได้ส่วนหนึ่งของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ได้จากการบริหารจัดการนี้ มาใช้ประโยชน์ในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการซื้อเครื่องมือ อุปกรณ์ หรือแม้กระทั่งระบบการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการฝึกอบรม

แรงงาน หรือแม้กระทั่งการซื้อวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่มีอยู่เดิมแต่ใช้งานมาหลายปี จนเสื่อมสภาพในการทำงาน หรือในเรื่องอื่นๆ ที่มีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการกองทุน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

ประเด็นที่ ๓ เรื่องของระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ควรมีการพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้น รวมไปถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานเพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

อนึ่งในเรื่องของเครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน การที่จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย ทันต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอื่นๆ ให้มีความทันสมัย ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนอันเนื่องมาจากการเสื่อมสภาพของเครื่องมือ อุปกรณ์ไปตามกาลเวลารวมไปถึงช่องทางในการสื่อสาร โต้ตอบระหว่างผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศกับผู้ปฏิบัติการระบบเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและสะดวกในการแก้ไขปัญหาจากการทำงานที่เกิดขึ้น

ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เกิดแรงงานขาดแคลน ซึ่งจากทัศนะของผู้ให้สัมภาษณ์บางส่วน พบว่า บุคลากรระดับปฏิบัติการบางส่วนยังไม่มี ความเข้าใจในบริบทของงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานดีเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ผู้ประกอบการจะได้รับจากการเข้ามาใช้บริการหรือจ่ายเงินสมทบ ซึ่งอาจถือได้ว่าบุคลากรของกองทุนเองเป็นแหล่งการให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์การทำการตลาดทางตรงที่ดีของหน่วยงานเพราะสามารถเข้าถึงหรือประสานงานกับหน่วยธุรกิจได้โดยตรงนอกเหนือจากการใช้สื่อโฆษณาต่างๆ

จากข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์บางราย ได้กล่าวถึงปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งไปเป็นระดับผู้บริหาร หรือ ผู้อำนวยการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการฝึกอบรมให้ความรู้ระดับของผู้บริหาร แต่ด้วยงบประมาณที่ถูกจำกัด จึงไม่มีการอบรมก่อนที่จะส่งขึ้นไปเป็นผู้บริหาร ทำให้ขาดความรู้พื้นฐาน หรือมีความรู้ตามตำแหน่งงานไม่มากพอ

อีกทั้งในเรื่องของการจัดสรรอัตรากำลังคน บุคลากรส่วนใหญ่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว (แบบถาวร) การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในหน้าที่การงานจึงเป็นเรื่องยาก จำเป็นจะต้องมีการปรับโครงสร้างของกำลังคน เรื่องของโครงสร้างตำแหน่งงานในอนาคต รวมไปถึงการมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้กับบุคลากรทั้งในแบบประจำและลูกจ้างชั่วคราว

ประเด็นที่ ๕ ปัญหาของการวัดผลผลิตภาพแรงงาน (labor Productivity)

ปัจจุบันการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยังไม่มีดัชนีชี้วัดในระดับหน่วยธุรกิจที่ชัดเจน ในปัจจุบันใช้วิธีการนับจากปริมาณของแรงงานผู้ที่สามารถผ่านหรือได้รับการรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงาน แต่ยังไม่มีการวัดในเชิงคุณภาพหรือประสิทธิภาพของแรงงานที่ได้รับมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับหน่วยธุรกิจแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ผลผลิตภาพแรงงานถือว่าเป็นปัจจัยในการกำหนดรายได้ที่ยั่งยืนของแรงงาน เนื่องด้วยเมื่อแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงานมีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุนที่ลดลง เมื่อมีสินค้าและบริการจำนวนมาก เท่ากับว่า อุปทานของสินค้าและบริการที่สูงขึ้นนั้น จะส่งผลทำให้ราคาสินค้าลดลงตามกลไกของตลาด ประชาชนรวมถึงแรงงานในฐานะผู้บริโภคสามารถเลือกซื้อสินค้าได้ในราคาที่ถูกลง สินค้าและบริการถูกจับจ่ายไปในจำนวนที่มากขึ้น ส่งผลให้ผู้ประกอบกิจการ อุตสาหกรรมรักษาความสามารถของการแข่งขันทางธุรกิจไว้ได้ การลงทุนภาคเอกชนจึงเติบโตส่งผลต่อการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น และค่าจ้างแรงงานปรับตัวสูงขึ้น

ดังนั้น กลไกการเพิ่มผลผลิตภาพแรงงาน นอกจากจะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงขึ้น เนื่องจากการลดต้นทุนการผลิต ลดราคาสินค้า และบริการ เพิ่มความสามารถของธุรกิจ ลดอัตราเงินเฟ้อแล้ว ในระยะยาวนั้น การเพิ่มผลผลิตภาพแรงงานยังส่งผลต่อการรักษาระดับดัชนีค่าครองชีพ เพิ่มมาตรฐานการครองชีพ เพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (จีดีพี) และส่งผลดีต่อสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย และข้อสำคัญยังแสดงถึงการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในอนาคตอีกด้วย

๔.๓ แผนปฏิบัติการประจำปี

การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานและจัดสรรงบประมาณให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งครอบคลุมใน ๓ แผนยุทธศาสตร์หลัก ดังต่อไปนี้

แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต มีจำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

- ๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)
- ๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖)
- ๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๗)
- ๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน (โครงการปี ๒๕๖๗)
- ๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีจำนวน ๑ กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

โครงการ/กิจกรรมตามประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ มีจำนวน ๑๘ โครงการ ได้แก่

๑) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี (โครงการปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๓) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๔) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๕) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ (โครงการปี ๒๕๗๐)

๖) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๗) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖)

๘) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล (โครงการปี ๒๕๖๖ และดำเนินการทุกปี)

๙) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement) (โครงการปี ๒๕๖๗ และดำเนินการทุกปี)

๑๐) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล (โครงการปี ๒๕๖๖)

๑๑) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ (โครงการปี ๒๕๖๖)

๑๒) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA) (โครงการปี ๒๕๖๖)

๑๓) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖)

๑๔) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๖)

๑๕) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๗ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๖๘)

๑๖) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการ ปี ๒๕๖๘)

๑๗) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการ ปี ๒๕๖๙ และดำเนินการต่อเนื่องในปี ๒๕๗๐)

๑๘) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (โครงการปี ๒๕๖๘)

รายละเอียดกำหนดกรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาได้จากตารางที่ ๔-๓

ตารางที่ ๔-๓ กรอบระยะเวลาและงบประมาณการดำเนินแผนปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต							
๑) โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. ร้อยละของจำนวนผู้เข้าสัมมนา ๒. ร้อยละของผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังสัมมนา ๓. ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนที่ได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน	๑. ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๗๐ ๓. ร้อยละ ๑๐	✓ ๕,๑๖๐,๐๐๐	✓ ๕,๑๖๐,๐๐๐	✓ ๕,๑๖๐,๐๐๐	✓ ๕,๑๖๐,๐๐๐	✓ ๕,๑๖๐,๐๐๐
๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	✓	-	-	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. หลักเกณฑ์การให้ กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุง ตรงตามความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย	๒. หลักเกณฑ์ตรง ตามความต้องการ ของกลุ่มเป้าหมาย					
๓) กิจกรรมการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	ระดับ ๕	-	✓ ๕๐,๐๐๐	-	-	-
๔) กิจกรรมการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการเงินกู้ และเงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุนอยู่ในระดับ พึงพอใจมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงาน และระยะเวลา ๒. ระดับพึงพอใจ มากที่สุด	-	✓	-	-	-
๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนสื่อ ประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ	๑. ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท	✓ ๒,๘๘๐,๐๐๐	✓ ๒,๘๘๐,๐๐๐	✓ ๒,๘๘๐,๐๐๐	✓ ๒,๘๘๐,๐๐๐	✓ ๒,๘๘๐,๐๐๐

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. หน่วยงานที่ได้รับสื่อนำสื่อไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	๒. ร้อยละ ๑๐๐ของหน่วยงานที่ได้รับสื่อ					
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น							
๖) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	✓	✓
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ							
๗) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปี มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว และมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	✓ ๒๑๑,๓๐๐	✓ ๒๑๑,๓๐๐	✓ ๒๑๑,๓๐๐	✓ ๒๑๑,๓๐๐	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. แผนปฏิบัติการ กองทุนประจำปีได้รับ ความเห็นชอบ และมีการเผยแพร่ ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๒. แผนปฏิบัติการ กองทุนประจำปี ได้รับความเห็นชอบ และเผยแพร่ให้แก่ ผู้เกี่ยวข้องได้ภายใน เดือนสิงหาคม					
๘) โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนผู้เข้ารับการ อบรมตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจเพิ่ม มากขึ้น ๓. คู่มือและแผนบริหาร ความเสี่ยงของกองทุน มีองค์ประกอบครบถ้วน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๙๐ ๓. คู่มือและแผนฯ ผ่านความเห็นชอบ และเผยแพร่ได้ ภายในไตรมาสที่ ๒	✓ ๑๕๙,๘๘๐	✓ ๑๕๙,๘๘๐	✓ ๑๕๙,๘๘๐	✓ ๑๕๙,๘๘๐	✓ ๑๕๙,๘๘๐
๙) โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐	✓ ๙๔๐,๘๐๐

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. หน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย	๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน					
๑๐) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร ๒. ร้อยละ ๙๐ ของลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐	✓ ๘๗๑,๖๐๐
๑๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบ	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการ ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่	-	-	-	-	✓ ๒,๐๐๐,๐๐๐

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	และมีการเผยแพร่ ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๗๐					
๑๒) โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการประเมิน เงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการ อบรมครบตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ร้อยละ ๘๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐	✓ ๖๒๘,๑๕๐
๑๓) โครงการทบทวน และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ตามภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	คู่มือที่ได้รับการพัฒนา และเผยแพร่ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	✓ ๘๒,๐๐๐	-	-	-	-
๑๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์ มีอาชีพภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ยุคดิจิทัล	๑. ผู้ปฏิบัติงานเข้า อบรมตามเป้าหมาย ๒. บุคลากรกองทุน มีทักษะความรู้เกี่ยวกับ	๑. ร้อยละ ๘๕ ๒. ร้อยละ ๘๐	✓ ๓๒๙,๒๐๐	✓ ๓๒๙,๒๐๐	✓ ๓๒๙,๒๐๐	✓ ๓๒๙,๒๐๐	✓ ๓๒๙,๒๐๐

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	การเป็นนักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๓. ผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๓. ร้อยละ ๘๐					
๑๕) กิจกรรมพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล (People system enhancement)	จำนวนกระบวนการ การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีการ ทบทวนหรือจัดทำ ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	-	✓	✓	✓	✓
๑๖) กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าอบรมหลักสูตรด้าน การพัฒนาทักษะดิจิทัล	มากกว่าร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-
๑๗) กิจกรรมสร้าง ความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้าง บรรยากาศในการทำงาน ที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์	๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เข้าใจแนวคิดและวิธีการ พัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำ จิตปัญญามาประยุกต์ใช้ ในองค์กร	๑. ร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากร ของกองทุนเข้าร่วม กิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงาน ทั้งในระดับ บุคคล ทีม และองค์กร	๒. ร้อยละ ๙๐					
๑๘) กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	ร้อยละของบุคลากร มีระดับคะแนนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรม และความโปร่งใส	ระดับคะแนน ความรู้มากกว่า ร้อยละ ๘๐	✓	-	-	-	-
๑๙) โครงการจ้างจัดทำ เว็บไซต์กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำเว็บไซต์ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือ ระยะเวลา	๑. สำเร็จตามแผนงาน หรือระยะเวลา	✓ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานมีความพึงพอใจ ในการใช้งานระดับมาก ที่สุด	๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน					
๒๐) กิจกรรมจัดทำ รายละเอียดของงาน จัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำรายละเอียด ของงานจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตาม แผนงานหรือระยะเวลา	ระดับ ๕	✓ ๒๔,๗๐๐	-	-	-	-
๒๑) โครงการจ้างจัดทำ ระบบสารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำระบบ สารสนเทศเพื่อการ ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา	ตามแผนงาน หรือระยะเวลา	-	✓ ๑,๐๐๐,๐๐๐	✓ ๙,๐๐๐,๐๐๐	-	-

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของโครงการ	เป้าหมาย	งบประมาณปี				
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒๒) กิจกรรมติดตามผล การใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของ การติดตามผลการใช้ งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงานตามแผนงาน หรือระยะเวลา	ระดับ ๕	-	-	✓	-	-
๒๓) โครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จ ของการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. จำนวนผู้ใช้งาน ระบบมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงาน หรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งาน	-	-	-	-	✓ ๑,๑๒๕,๐๐๐
๒๔) โครงการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	รายงานการติดตาม ประเมินผลความคุ้มค่า ในการดำรงอยู่ของกองทุน	ตามแผนงานหรือ ระยะเวลา	-	-	-	✓ ๑,๕๐๐,๐๐๐	-

รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

สาระสำคัญจะมุ่งนำเสนอรายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในส่วนของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น ๒๔ โครงการ ดังต่อไปนี้

๑) โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี

๗) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ แผนปฏิบัติการประจำปี

๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๙) โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐) โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๑๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑๓) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๑๕) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

๑๖) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการดิจิทัล

๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์

๑๘) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๑๙) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๐) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๑) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๒) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๓) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒๔) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า มีทั้งโครงการ/กิจกรรมที่ทำต่อเนื่องมาจากแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (ระยะ ๓ ปี)พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และโครงการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้นำมาพิจารณาเปรียบเทียบได้จากตารางที่ ๔-๔

ตารางที่ ๔-๔ เปรียบเทียบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๓ ปี เดิม และระยะ ๕ ปี ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
<p>๑. วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0</p>	<p>๑. วิสัยทัศน์ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๒. พันธกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์ 	<p>๒. พันธกิจ (เหมือนเดิม)</p>
<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ</p>	<p>๓. ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</p>
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ (เหมือนเดิม)</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน มีแผนงาน ๒ โครงการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสัมมนา เรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมจัดทำคู่มือการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) 	<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน มีแผนงาน ๑ โครงการ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีแผนงาน ๓ กิจกรรม</p> <p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. กิจกรรมปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. กิจกรรมปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)</p> <p>มีแผนงาน ๓ กิจกรรม</p> <p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>
<p>หมายเหตุ</p>	<p>(ตามข้อเสนอแนะของกรมบัญชีกลาง ; กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรทบทวน ความจำเป็นของการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เนื่องจากมีการกำหนด แผนการปล่อยกู้้น้อยกว่าปีบัญชีที่ผ่านมา ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจของทุนหมุนเวียน ประเภทเพื่อการกู้ยืม)</p>
<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน</p> <p>มีแผนงาน ๑ กิจกรรม</p> <p>- กิจกรรมการทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p> <p>มีแผนงาน ๑ กิจกรรม</p> <p>- กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>
<p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร มีแผนงาน ๑ กิจกรรม</p> <p>- กิจกรรมการติดตามสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ (พ.ร.บ.) ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๒ (เหมือนเดิม)</p> <p>เป้าประสงค์ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) มีแผนงาน ๑ กิจกรรม</p> <p>- กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p>

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
<p>หมายเหตุ</p>	<p>ตามผลการประเมินของกรมบัญชีกลาง : กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีการบริหารจัดการและหมุนเวียนเงินที่เป็นรายได้จากการจัดเก็บเงินสมทบและเงินเพิ่ม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสูงสุด</p>
<p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน มีแผนงาน ๘ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๔ และจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี ๒๕๖๕</p> <p>๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๕</p> <p>๕. จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน</p> <p>๖. กิจกรรมชี้แจงแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๗. กิจกรรมการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรกองทุน</p> <p>๘. กิจกรรมทบทวนโครงสร้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	<p>ประเด็นหลัก ที่ ๓ (เหมือนเดิม)</p> <p>เป้าประสงค์ที่ ๑ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ที่ ๑ (เหมือนเดิม)</p> <p>มีแผนงาน ๖ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p> <p>๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕</p> <p>*๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>*๕. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)</p> <p>*๖. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
<p>ประเด็นหลักที่ ๓ / เป้าประสงค์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีแผนงาน ๓ กิจกรรม</p> <p>๑. กิจกรรมการจัดมุมพักผ่อนตามอัธยาศัยและบอร์ดให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ๒. กิจกรรมการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและจัดหา/ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ๓. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต กิน อยู่ อย่างไรให้ไกลโรค</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๓ / เป้าประสงค์ที่ ๑ กลยุทธ์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) มีแผนงาน ๑ กิจกรรม</p> <p>*- กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์</p>
<p>ประเด็นหลักที่ ๓ เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน มีแผนงาน ๔ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>๑. โครงการจ้างพัฒนาระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมปรับปรุงเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมสำรวจการใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อการให้เงินกู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>	<p>ประเด็นหลักที่ ๓ เป้าประสงค์ที่ ๒ (เหมือนเดิม) กลยุทธ์ (เหมือนเดิม) มีแผนงาน ๕ โครงการ/กิจกรรม</p> <p>*๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน *๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน *๓. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน *๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน *๕. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>

เดิม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
<p>ประเด็นหลักที่ ๓ เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น</p> <p>กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น</p> <p>มีแผนงาน ๖ โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนั้กประชาชนสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนฝีมือแรงงาน <p>ด้านประเมินเงินสมทบ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง Info Graphic อย่างมืออาชีพด้วยโปรแกรม Microsoft PowerPoint ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <p>ด้านประเมินเงินสมทบ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๖. โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน 	<p>ประเด็นหลักที่ ๓ เป้าประสงค์ที่ ๓ (เหมือนเดิม)</p> <p>กลยุทธ์ (เหมือนเดิม)</p> <p>มีแผนงาน ๖ โครงการ/กิจกรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการนั้กประชาชนสัมพันธ์มี้ออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล <p>*๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล</p> <ol style="list-style-type: none"> ๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน <p>ด้านประเมินเงินสมทบ</p> <p>*๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))</p>

หมายเหตุ : * หมายถึงเป็นโครงการ/กิจกรรมที่เกิดขึ้นจากการศึกษาในครั้งนี้

**โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานปี ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของคน
ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๓
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒)
บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์
ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ กำหนดวิสัยทัศน์
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการ
ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจ
ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงาน
ให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพ และมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ เตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ
ในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งการบริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์มีประเด็นสำคัญ
เพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้
ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมในการพัฒนา
คนทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ โดยอาศัยกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับ
คุณภาพการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

ดังนั้น การสร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์แก่ผู้ประกอบการ
กิจการผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตาม
มาตรา ๒๖/๔ (๒) ที่ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้กลุ่มดังกล่าว
ทราบถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในเรื่องการให้เงินกู้ยืม การให้เงิน
ช่วยเหลือหรืออุดหนุน รวมถึงการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้
ดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือและสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มดังกล่าวเข้าถึงการให้บริการ

ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงจัดทำโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๒ เพื่อชี้แจงการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้แก่ การให้เงินกู้ยืม และการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๓.๓ เพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี (สท.๒) และวิธีการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจ และการเผยแพร่ข้อมูลประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแก่ผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒)

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการ ดังนี้

๑) สำรวจและรวบรวมจำนวนผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเข้าสัมมนาตามจำนวนเป้าหมายที่แต่ละจังหวัดได้รับจัดสรร

หมายเหตุ กรณีที่สำรวจกลุ่มเป้าหมายแล้วพบว่า มีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ให้มีหนังสือไปยังกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอปรับเป้าหมายและวงเงินที่ใช้ดำเนินงาน

๒) จัดเตรียมหัวข้อการบรรยาย ประสานงานด้านวิทยากร ด้านสถานที่ ด้านเอกสาร และวัสดุและด้านสื่อประกอบการสัมมนา

• หัวข้อการบรรยาย : ระยะเวลา ๖ ชั่วโมง

(๑) สารสำคัญของพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม : ๒ ชั่วโมง

(๒) การดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน (เงินให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน) : ๓ ชั่วโมง

(๓) การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี (สท.๒) และการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ๑ ชั่วโมง

๓) จัดทำหนังสือเชิญผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๔ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถตามมาตรา ๒๖/๔ (๒) ในพื้นที่รับผิดชอบเข้าร่วมสัมมนา

๔) ดำเนินการสัมมนาภายในเวลาที่กำหนด

๕) สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการให้ผู้บริหารทราบภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่ดำเนินโครงการเสร็จสิ้น โดยแนบเอกสารประกอบการรายงาน ดังนี้

- สำเนาหนังสืออนุมัติโครงการ และกำหนดการสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- สำเนาทะเบียนการลงลายมือชื่อกลุ่มเป้าหมายที่เข้าสัมมนา จำนวน ๑ ชุด
- ภาพถ่ายระหว่างการสัมมนา
- แบบสรุปผลการดำเนินงานโครงการสัมมนา

๕.๒ จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล

๕.๓ จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ

๕.๔ ติดตามการดำเนินงาน

๕.๕ รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือน ตุลาคม - กรกฎาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕,๑๖๐,๐๐๐ บาท (ห้าล้านหนึ่งแสนหกหมื่นบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ทราบสิทธิประโยชน์และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา

๑๑.๓ ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. จัดทำแนวทางการดำเนินโครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. จำนวนเป้าหมายผู้เข้าสัมมนาที่ได้รับจัดสรร	๑. ร้อยละ ๘๐	๒๐	→													บก.	สพร. สนพ.
๒. จัดทำแบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาและแบบประเมินผล	๒. ผู้เข้าสัมมนาผ่านตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา	๒. ร้อยละ ๗๐	๒๐	→													บก.	สพร. สนพ.
๓. จัดสรรเป้าหมายและวงเงินงบประมาณ	๓. กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จาก	๓. ร้อยละ ๑๐	๒๐	→													บก.	สพร. สนพ.
๔. ติดตามการดำเนินงาน	กองทุน		๒๐					→									บก.	สพร. สนพ.
๕. รวบรวมและสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ			๒๐								→						บก.	สพร. สนพ.

กิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตน
ให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗
บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่าย
เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
กู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์กองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับ
ความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วย
นวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ
หรืออุดหนุนเพื่อทบทวน ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงินและให้เงิน
ช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบ ข้อบังคับ
และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ
หรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงานขึ้น เพื่อให้การดำเนินการให้กู้ยืมเงินบรรลุเป้าหมาย และใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน ลูกจ้างจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือ เพิ่มผลิตภาพแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตอบสนองต่อความ
ต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้บริการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดทำแบบสำรวจการให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๒ ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามถึงความจำเป็นหรือความเหมาะสมในการให้กู้ยืมเงิน ผ่านระบบออนไลน์
- ๕.๓ ขอความร่วมมือผู้ประกอบการ ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานร่วมตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์
- ๕.๔ รวบรวมผลการสำรวจ เพื่อสรุปผล นำมาจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๕.๕ เสนอหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๖. ระยะเวลา

เดือนมกราคม - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปรับปรุง

๑๐. ผลลัพธ์

หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน	
๑. เสนอคณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอความเห็นชอบร่างแก้ไขหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๒๕														บก.	
๒. เสนอคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาการชำระหนี้ และลดอัตราดอกเบี้ย กรณีที่ผู้กู้ยืมเงินมีคิณฑ์ชำระหนี้	๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุงตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	๒. หลักเกณฑ์ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	๒๕														บก.	ลค.
๓. เสนอกรมบัญชีกลางพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานว่าด้วยการลดดอกเบี้ยคิณฑ์ให้ผู้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕														กม.	บก.
๔. เสนอปลัดกระทรวงแรงงานลงนามระเบียบฯ และประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๕														กม.	บก.

กิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดวิสัยทัศน์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบกิจการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0 กลยุทธ์ที่ ๒ : ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อทบทวน ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อนำไปสู่การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงาน ระเบียบข้อบังคับ และเงื่อนไขในการดำเนินงานของกองทุนฯ รวมทั้งพัฒนารูปแบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

ผลการดำเนินงานการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ผ่านมา ความต้องการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจากผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ผู้ประกอบกิจการ และศูนย์ประเมินความรู้ความสามารถ ลดลง หลักเกณฑ์ประกาศกำหนดบางข้อไม่มีผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเลยประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบัน สภาวะเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของประเทศไทยในภาพรวม สถานประกอบกิจการ ศูนย์ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และศูนย์ประเมินและรับรองความรู้ความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ เช่น การดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงานตามมาตรา ๒๙ วรรคสองไม่ครบตามร้อยละที่กฎหมายกำหนดการชะลอการส่งลูกจ้างไปทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานส่งผลต่อการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานเนื่องจากต้องมีการฟื้นฟูกิจการหลังเกิดสถานการณ์ Covid-19

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบกิจการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้ครบ ๕ ระดับตามขั้นตอนการดำเนินงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ จัดประชุมหารือเพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินและการใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ ส่งร่างหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินเพื่อช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา

๕.๔ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา

๕.๕ เสนอร่างหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ปลัดกระทรวงลงนาม

๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๖ - สิงหาคม ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	รอง
๑. จัดประชุมพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ฯ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๕๐			→										บก.	
๒. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์ฯ พิจารณา			๒๐								→					บก.	
๓. ส่งร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้กลุ่มกฎหมายพิจารณา			๑๐									→				บก.	กม.
๔. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้คณะกรรมการส่งเสริมฯ พิจารณา			๑๐									→				บก.	ลค.
๕. เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ปลัดลงนาม			๑๐										→			บก.	

กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนผู้ประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ผู้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการกู้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และ วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน นำผลการสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากขึ้น

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้ผู้ประกอบกิจการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และแรงจูงใจให้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมากขึ้น เพื่อให้การใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีความคล่องตัวมากขึ้น

๔. เป้าหมาย

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบด้านการบริการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนสามารถดำเนินการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ระดมความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน

๕.๒ สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
ให้ผู้บริหารเห็นชอบ

๕.๔ เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

๖. ระยะเวลา

เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ - มิถุนายน ๒๕๖๗

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมีประสิทธิภาพ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรือ
อุดหนุน

๑๑.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับพึงพอใจ
มากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรม การปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน	
				๑. ระดับความคิดเห็นกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐		→									
๒. สรุปข้อมูลการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	๒. ระดับพึงพอใจมากที่สุด	๒๐			→	→	→	→	→							บก.	
๓. เสนอแนวทางการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้บริหารเห็นชอบ			๒๐			→	→	→	→	→							บก.	
๔. เผยแพร่กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ			๒๐								→	→					บก.	

กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ การสนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต
เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้เงินกู้ยืมแก่ผู้ดำเนินการฝึกผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การประชาสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารให้ผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และเข้าถึงการให้บริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับเงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จูงใจให้ผู้ประกอบใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น และเกิดการใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งต่อไป

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สำหรับประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการ ผู้เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจเข้าถึงและใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์
- ๕.๒ ขออนุมัติจัดจ้าง
- ๕.๓ ดำเนินการจ้าง
- ๕.๔ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ทางช่องทางต่างๆ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๘๘๐,๐๐๐ บาท (สองล้านแปดแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานหลากหลายประเภท

๑๐. ผลลัพธ์

เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท

๑๑.๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานรับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของแผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก
๑. วางแผนการทำสื่อประชาสัมพันธ์	๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่จัดทำ ๒.๑ สปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ ๒.๒ ป้ายโรลอัพ ๒.๓ แผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒.๔ สปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ ๒.๕ เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๖ ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์	๑. ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงานที่ได้รับสื่อให้นำสื่อไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	๑๕	→											บก.	
๒. ขออนุมัติและดำเนินการจ้างจัดทำสื่อ ดังนี้ ๒.๑ สปอตวิทยุพร้อมออกอากาศ ๒.๒ ป้ายโรลอัพ ๒.๓ แผ่นพับประชาสัมพันธ์การให้เงินกู้ยืมกองทุนฯ ๒.๔ สปอตประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์ ๒.๕ เอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒.๖ ผลิตและเผยแพร่สื่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านสื่อโทรทัศน์			๔๕	→											บก.	กค.
๓. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ			๒๐	→											บก.	สพร. สนพ.
๔. ติดตามและรายงานผลการนำสื่อไปเผยแพร่และประชาสัมพันธ์			๒๐	→											บก.	สพร. สนพ.

กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปก่อนรับเข้าทำงาน รวมถึงกรณีรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือบุคคลที่ราชการส่งมาฝึก ผู้ประกอบการอาจดำเนินการฝึกอบรมลูกจ้างเองหรือจ้างจัดฝึกอบรม รวมทั้งการส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมกับสถานฝึกอบรมอื่น ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนดประเภท ขนาด และท้องที่ที่ผู้ประกอบการต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๘ กำหนดให้ผู้ประกอบการ ประเภทอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือธุรกิจอย่างอื่นในทุกท้องที่ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่ ผู้ประกอบการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์และนาเกลือ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ผู้ประกอบการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มูลนิธิ องค์กรการกุศล และองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่ไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ

ผู้ประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไปซึ่งจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติหรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน ผู้ประกอบการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น

ผู้ประกอบการที่ต้องส่งเงินสมทบ จะต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นรายปี โดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบตามที่อธิบดีกำหนดพร้อมส่งเงินสมทบ ภายในเดือนมีนาคม ของปีถัดไปโดยยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เว้นแต่ในกรณีที่ยังไม่สามารถยื่นด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ หรือระบบอิเล็กทรอนิกส์ขัดข้องกรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๕

กรณีสถานประกอบการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ให้ยื่น ณ หน่วยงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนั้น กรณีที่ผู้ประกอบการมีสาขาหรือมีลูกจ้างทำงานในท้องที่อื่นด้วย ให้นำรวมจำนวนลูกจ้างของสาขาทุกแห่งเข้าด้วยกัน และให้สำนักงานใหญ่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบรวมกัน

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อกำกับดูแลผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๔. เป้าหมาย

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

๕. ขั้นตอน

๕.๑ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี

๕.๒ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อม ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำล่าสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี

๕.๓ กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและการบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน(สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตาม ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น

๕.๕ ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน และกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนด

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)

๑๑. ตัวชี้วัด

ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก
๑. มีหนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งให้ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับต้องยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบประจำปี	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑๐	→											สร.	สปร. สนพ.
๒ หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแจ้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการในเขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละจังหวัดทราบและเตรียมความพร้อมดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี พร้อมแจ้งอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดที่ใช้เป็นฐานค่าจ้างในการคำนวณเงินสมทบประจำปี	ประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนด	ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ร้อยละ ๙๐	๑๐	→											สร.	สปร. สนพ.

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด เป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๓. กำกับ ดูแล การยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและ การบันทึกผลการประเมินเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน(สท.๒) ประจำปี ผ่านระบบ รายงานผลการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕๐				—————→											สพร. สนพ.	สร.
๔. หนังสือถึงสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและ สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เร่งรัด ติดตาม ผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานที่ยังไม่ยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ให้ยื่นแบบให้เสร็จสิ้น			๒๐				—————→										สพร. สนพ.	สร.	
๕. ตรวจสอบผลการยื่นแบบแสดงการส่งเงิน สมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท.๒) ประจำปี ทางระบบรายงานผลการพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ			๑๐				—————→											สร.	สพร. สนพ.

**โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี**

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ : การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ดีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์จัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้นจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๗ เพื่อทบทวนการกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ในปัจจุบัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๓.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๒ ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๕.๓.๑ การบรรยายรอบแนวทางการทบทวนแผนปฏิบัติการ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการและการจัดทำแผนปฏิบัติการตามหลักวิชาการ

๕.๓.๒ การระดมความคิดเห็นเพื่อการทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี

๕.๔ ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)

๕.๕ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๑๑,๓๐๐ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสามร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาว
และมืองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๐. ผลลัพธ์

แผนปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน
และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานรับทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ
ระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๑.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ประจำปีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน	
๑. แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผน	๑๐	→													ลค.	
๒. ขออนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๒. แผนปฏิบัติการการระงับยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน	๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและเผยแพร่	๑๐			→											ลค.	
๓. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	๒. แผนปฏิบัติการการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบ	๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับการเผยแพร่ให้แก่มุ่งเกี่ยวข้องได้ภายในเดือนสิงหาคม	๓๐					→									ลค.	ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๔. ยกร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน)			๓๐							→							ลค.	ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ.		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน	
๕. ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐												→		ลค.	บก.
๖. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี (ฉบับทบทวน) ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง			๑๐													→	ลค.	

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

ตามกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนกรมบัญชีกลางกำหนดให้หน่วยงานมีการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุมภายใน การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง กระบวนการบริหารความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุมภายใน สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผล และการประเมินผล

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการดำเนินการ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมทั้งสามารถดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมบัญชีกลางกำหนด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีที่มาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๕.๑ ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี กิจกรรมประกอบด้วย

๕.๑.๑ การบรรยายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ

๕.๑.๒ แบ่งกลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นและดำเนินการวิเคราะห์จัดทำข้อมูลตามกระบวนการบริหารความเสี่ยง

๕.๑.๓ ประเมินผลโครงการ

๕.๒ จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

๕.๓ ขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน

๕.๔ เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - มีนาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๙,๘๘๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นเก้าพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ บุคลากรกองทุนฯ ได้รับการอบรมและมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน

๙.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงโดยกำหนดผ่านแผนบริหารความเสี่ยง

๑๐.๒ แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๓ คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. แต่งตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในประจำปี	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	→													ลค.	
๒. ขออนุมัติและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแก่คณะทำงานและผู้เกี่ยวข้อง	๒. ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น	๒. ร้อยละ ๙๐	๒๕		→	→	→										ลค.	ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๓. จัดทำคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนฯ	๓. คู่มือและแผนฯ ผ่านความเห็นชอบและเผยแพร่ได้ภายในไตรมาสที่ ๒	๔๕					→									ลค.	ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย
๔. เสนอขอความเห็นชอบคู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงกองทุนประจำปีต่อคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน	กองทุนฯ มีองค์ประกอบครบถ้วน		๑๐						→								ลค.	บก.
๕. เผยแพร่คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี			๑๐						→								ลค.	

โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

- ๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- ๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง
เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริม
การพัฒนาฝีมือแรงงานและมาตรา ๒๘ บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนเพื่อให้กู้ยืมเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึก
อบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และให้ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ
ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๒ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามพระราชบัญญัติ
ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒.๓ การเร่งรัดติดตามหนี้ลูกหนี้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามระเบียบกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มีลูกหนี้ค้างเหลือยังไม่ปิดบัญชี
จำนวน ๔,๗๐๑ ราย เพื่อให้หน่วยงานที่เป็นเจ้าของลูกหนี้และหน่วยงานที่รับลูกหนี้จากหน่วยงานอื่น
มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ทราบว่ามีลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีและต้องดำเนินการจำนวนกี่ราย
และให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลลูกหนี้ค้างเหลือที่ยังไม่ปิดบัญชีทั้งหมดและดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งฟ้องคดีลูกหนี้และติดตามหนี้ค้างชำระลูกหนี้ที่ยังไม่ปิดบัญชี

(๒) สืบทรัพย์และบังคับคดีลูกหนี้ตามคำพิพากษา และรายงานผลสืบทรัพย์

และบังคับคดีทุก ๓ เดือน เพื่อส่งกรมบัญชีกลาง

(๓) เสนอขออนุมัติตัดหนี้สูญลูกหนี้ตามคำพิพากษาที่สืบทรัพย์แล้วไม่พบทรัพย์

อายุความครบ ๑๐ ปี

(๔) หน่วยงานเจ้าของลูกหนี้ที่ส่งลูกหนี้ของตนไปฟ้องคดีและหน่วยงาน
ที่รับลูกหนี้มาฟ้องคดีตามภูมิลำเนา ให้ตรวจสอบรายชื่อลูกหนี้ว่าตรงกันหรือไม่ กรณีรายชื่อลูกหนี้

ไม่ตรงกันให้ทั้งสองหน่วยงานตรวจสอบความถูกต้อง เนื่องจากรายชื่อลูกหนี้ของหน่วยงานที่ส่งฟ้องคดี กับหน่วยงานที่รับฟ้องคดีต้องตรงกัน

๒.๒.๔ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ ของกรมบัญชีกลาง โดยมีเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน ด้านการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/ กระทรวงการคลัง ซึ่งตัวชี้วัดบางตัวจะต้องดำเนินการในภาพรวมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยความร่วมมือของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียน ว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นบรรลุวัตถุประสงค์ กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานในการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงได้จัดทำ โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานกองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และสามารถ นำไปเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานระดับพื้นที่

๓.๒ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามเกณฑ์ชี้วัด การประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕ และการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนภูมิภาค กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้ประสานงาน รวมจำนวน ๒๕๐ คน

๔.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ได้อย่างถูกต้องตรงกัน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร
- ๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการสัมมนา
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๙๔๐,๘๐๐ บาท (เก้าแสนสี่หมื่นแปดร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงานด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๑.๒ ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. ผู้เข้าสัมมนา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนา	๑๐	→														บก.		
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ	การดำเนินงานกองทุนพัฒนา	๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงาน	๑๐	→	→													บก.		
๓. ดำเนินการสัมมนา	ฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น		๓๐			→													บก.	สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ	บุคลากรเข้าอบรมสามารถดำเนินตาม		๓๕				→										บก.	สพร. สนพ.		
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ	ตัวชี้วัดกองทุนสำเร็จตามเป้าหมาย		๑๕														→		บก.	

โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การติดตามหนี้ ส่งฟ้องคดีสิบล้ำทรัพย์ บังคับคดีลูกหนี้กองทุนเดิมที่กู้ยืมเงินตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ การให้เงินกู้ยืมเงินตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน การประเมินเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการเงินบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นทั้งงานบริการประชาชนและงานประจำที่เป็นภารกิจสำคัญของกรม เนื่องจากต้องดำเนินการตามเกณฑ์ชี้วัดกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว ซึ่งลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนภารกิจงานกองทุนให้ประสบผลสำเร็จ กระทรวงการคลังเห็นชอบกรอบอัตรากำลังลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป จำนวน ๑๒๐ อัตรา และกรมเห็นชอบให้ดำเนินการจ้างลูกจ้างจากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ณ ส่วนกลาง กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มกฎหมาย และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๓๑ อัตราและส่วนภูมิภาค สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๗๐ แห่ง รวมจำนวน ๘๙ อัตรา

๒.๒ คณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเห็นชอบงบประมาณประจำปี พ.ศ.วงเงินให้กู้ยืม จำนวน ... ล้านบาท และวงเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน จำนวน ... ล้านบาท จึงต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างกองทุน เพื่อนำไปประชาสัมพันธ์ชี้แจงผู้ประกอบการได้ทราบโดยทั่วกันเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๓ การประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ กำหนดเกณฑ์วัดการดำเนินงาน ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านการสนองประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการปฏิบัติการ ด้านการบริหารจัดการทุนหมุนเวียน และด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง และด้านการดำเนินงานตามนโยบายรัฐ/กระทรวงการคลัง

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงเห็นควรจัดสัมมนาลูกจ้างกองทุนทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ประสบผลสำเร็จ

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ประสบผลสำเร็จ

๓.๒ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในทิศทางเดียวกัน

๓.๓ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

๓.๔ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานกองทุนเพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ลูกจ้างกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั่วประเทศ ที่ปฏิบัติงาน ณ กองส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงานกลุ่มกฎหมาย กลุ่มตรวจสอบภายใน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนา ฝีมือแรงงานจำนวน ๑๔๐ คน

๔.๒ สร้างความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแสดงความคิดเห็นและปัญหา อุปสรรคเพื่อปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร

๕.๒ จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กรกฎาคม

๗. งบประมาณ

จำนวน ๘๗๑,๖๐๐ บาท (แปดแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันหกร้อยบาทถ้วน) จากกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารกองทุน

๙. ผลผลิต

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนาร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่จัดสัมมนาและวิทยากร	๑. จำนวนบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร	๒๐	→													บก.	
๒. จัดทำโครงการและขออนุมัติโครงการ			๒๐		→												บก.	
๓. ดำเนินการสัมมนา โดยวิธีการบรรยายและกิจกรรมกลุ่ม			๒๐				→									บก.	สพร. สนพ.	
๔. ประเมินผลโครงการ			๒๐									→					บก.	
๕. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ			๒๐										→				บก.	

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

กรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน ด้านที่ ๔ การบริหารจัดการทุนหมุนเวียน การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล พิจารณาจากการจัดทำ/ทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติการระยะยาว ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์สำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของทุนหมุนเวียนได้อย่างครบถ้วน และการจัดให้มีแผนปฏิบัติการดิจิทัลประจำปีเพื่อรองรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) ที่มีองค์ประกอบหลักที่ตีครบถ้วน ด้านที่ ๕ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ บทบาทคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียน พิจารณาจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนดให้มีหรือทบทวนแผนปฏิบัติการระยะยาว (๓ - ๕ ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจากความสอดคล้องของแผนฯ ต่อยุทธศาสตร์การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ซึ่งแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ที่กำหนดขึ้นมาในแต่ละปีนั้น จะต้องมีความท้าทายในกรอบการทำงานที่ชัดเจน เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน และสามารถวัดผลได้ตามกรอบเวลาที่กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนและสื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนรับทราบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานได้จ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในปีบัญชี ๒๕๗๐ จึงจัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายตามกลยุทธ์ บรรลุจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ ตอบสนองกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลทุนหมุนเวียนประจำปี

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๒ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๓.๓ เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี

๔. เป้าหมาย

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการที่สำคัญ มีองค์ประกอบหลักที่ดีและครบถ้วน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๓ จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่ออธิบดีเพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๕ ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๖ บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

๕.๗ นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๘ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๗๐ - กันยายน ๒๕๗๑

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สองล้านบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

แผนปฏิบัติการกองทุนฯ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ดี
ครบถ้วน

๑๐. ผลลัพธ์

แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหาร
และหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๔.๑ ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ
ระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน

๑๔.๒ แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. ขออนุมัติโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๑. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ดีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการ	๕	→													ลค.		
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕		๕		→														ลค.	
๓. จัดทำและนำเสนอร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (TOR : Term of Reference) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕		๒๐		→														ลค.	
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจ้างที่ปรึกษา และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุในงานจ้างที่ปรึกษา โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕		๕				→												ลค.	
๕. ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างที่ปรึกษาโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕		๑๐					→											ลค.	กองบริหารการคลัง
๖. บริหารสัญญาจ้างโครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕		๓๕						→										ลค.	

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๗. นำเสนอแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ต่อคณะกรรมการ บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และคณะกรรมการ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ			๑๕															ลค.	บก.
๘. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ให้ผู้บริหารและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง			๕															ลค.	

โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีวัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบกิจการภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มากยิ่งขึ้น โดยใช้มาตรการจูงใจด้านการยกเว้นภาษีอากร รวมทั้งให้สิทธิและประโยชน์ในด้านต่างๆ สำหรับกรณีที่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานซึ่งออกตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เว้นแต่นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการจัดให้มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนหรือมีลูกจ้างเข้ารับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติและผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ หรือมีลูกจ้างผู้ผ่านการรับรองความรู้ความสามารถ อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกัน ในสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในแต่ละปีปฏิทิน นายจ้างหรือสถานประกอบกิจการนั้นไม่ต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในปีนั้น หากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวต้องส่งเงินสมทบเข้ากองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้นำระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริการอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service) ด้านการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) มาให้บริการด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านระบบบริการภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อชี้แจงกระบวนการติดตามสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ (ที่มีลูกจ้าง ๑๐๐ คนขึ้นไป) ให้ดำเนินการตามกฎหมาย สำหรับติดตามสถานประกอบกิจการที่ดำเนินการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ไม่ครบทุกปี หรือยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ประจำปีแล้ว แต่ชำระไม่ครบถ้วน

๓.๒ เพื่อชี้แจงวิธีการคำนวณเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี และคำนวณเงินเพิ่มตามกฎหมาย รวมถึงแนวทางการตรวจสอบเอกสารแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีพร้อมเอกสารแนบต่างๆ

๓.๓ เพื่อชี้แจงแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อมูล และบันทึกข้อมูลการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ผ่านระบบส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๔ เพื่อชี้แจงกฎหมาย ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (สท. ๒) ระยะเวลาในการดำเนินการตามกฎหมาย และบทกำหนดโทษกรณีฝ่าฝืน ละเลยสำหรับการประชาสัมพันธ์ให้สถานประกอบการในพื้นที่ได้รับทราบข้อมูล และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

๔. เป้าหมาย

๔.๑ บุคลากรที่ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ผู้สังเกตการณ์และผู้เกี่ยวข้อง จำนวนรวมประมาณ ๑๘๐ คน

๔.๒ ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานด้านการประเมินเงินสมทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ประสานวิทยากร และจัดหาสถานที่ในการดำเนินโครงการ

๕.๒ จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ

๕.๓ ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย

๕.๔ ประเมินผลโครงการ

๕.๕ สรุปรายงานผลการดำเนินโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนธันวาคม - มิถุนายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๖๒๘,๑๕๐ บาท (หกแสนสองหมื่นแปดพันหนึ่งร้อยห้าสิบบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานส่งเสริมและรับรองสิทธิประโยชน์

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการประเมินเงินสมทบ

๑๐. ผลลัพธ์

ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินเงินสมทบเพิ่มขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบตามเป้าหมาย

๑๑.๒ ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ

กิจกรรมหลักของแผนงาน/ โครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน	
๑. ประสานวิทยากร และจัดหา สถานที่ในการดำเนินโครงการ	๑. จำนวนผู้เข้ารับ การอบรมครบตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐			→											สร.	
๒. จัดทำโครงการ และขออนุมัติโครงการ		๒. ร้อยละ ๘๐	๓๐				→										สร.	
๓. ดำเนินโครงการ โดยวิธีบรรยายและอภิปราย			๓๐						→								สร.	สปร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ			๑๐								→						สร.	
๕. สรุปรายงานผล การดำเนินโครงการ			๒๐									→					สร.	

โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจในการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในด้านการประเมินเงินสมทบ การส่งเสริมสิทธิประโยชน์ในการให้กู้ยืมเงินและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน รวมทั้งการบริการจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่ามีเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังพบว่ายังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันเนื่องจากการใช้ดุลพินิจเกิดข้อผิดพลาดไม่เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่เปลี่ยนแปลงไป การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านคู่มือการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยลดปัญหาดังกล่าว เนื่องจากกระบวนขั้นตอนและรายละเอียดต่างๆ ของกระบวนการที่มีความซับซ้อน มีหลายขั้นตอนและเกี่ยวข้องกับหลายคนที่มีความรู้เริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกระบวนการ สามารถใช้อ้างอิงไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พัฒนาการทำงานให้เป็มืออาชีพ และใช้ประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรได้ รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอก หรือผู้ใช้บริการให้เข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอรับบริการบริการที่ตรงกับความต้องการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดทำโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานด้านต่างๆ จัดทำเป็นคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเผยแพร่ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานของกองทุนใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน กำกับดูแลและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยการกำหนดผ่านคู่มือที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพ

๔. เป้าหมาย

มีการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ

๕.๒ คณะทำงานร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกระบวนการหรือคู่มือที่จะพัฒนา

๕.๓ อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน

๕.๔ เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการบริหารกองทุน

๕.๕ จัดทำรูปเล่ม สำเนา และเผยแพร่คู่มือ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวนเงิน ๘๒,๐๐๐ บาท (แปดหมื่นสองพันบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. แต่งตั้งคณะทำงาน	จำนวนคู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	๕	→													ลค			
๒. พิจารณาคัดเลือกกระบวนการหรือคู่มือที่จะพัฒนา			๑๕		→													ลค		
๓. อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อศึกษาแนวทางการจัดทำ รายละเอียด ขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน และจัดทำร่างคู่มือการปฏิบัติงาน			๕๐																ลค	
๔. เสนอขอความเห็นชอบร่างคู่มือการปฏิบัติงานต่อคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน			๑๐																ลค	
๕. จัดทำรูปเล่มสำเนา และเผยแพร่คู่มือ			๒๐																ลค	

โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๘ (๒) บัญญัติให้ใช้จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ดำเนินการฝึก ผู้ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กุ้ยืมเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรมฝีมือแรงงานหรือทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และ (๓) ช่วยเหลือหรืออุดหนุนกิจการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากการทบทวนบทบาทและทิศทางการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสำรวจความต้องการใช้บริการเงินกู้ยืมและความต้องการเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากผู้ประกอบกิจการ และวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สรุปได้ว่ามีการประชาสัมพันธ์น้อยและไม่ทั่วถึง ผู้ประกอบกิจการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ ขอกู้ยืมเงินและการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยแนะนำให้กับ ผู้ประกอบกิจการและผู้ที่เกี่ยวข้องได้

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงได้จัดโครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อให้บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การขายและการตลาด เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเกี่ยวกับการ ให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย จูงใจให้ผู้ประกอบกิจการ ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีทักษะความรู้เกี่ยวกับการเป็นนักประชาสัมพันธ์
- ๓.๒ เพื่อให้สามารถประชาสัมพันธ์การให้บริการเงินกู้และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนให้เข้าถึง

กลุ่มเป้าหมาย

๔. กลุ่มเป้าหมาย

เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประสานงาน จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน รวมจำนวน ๑๐๐ คน มีความรู้ความเข้าใจด้านการประชาสัมพันธ์ และสามารถพัฒนาทักษะของการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ติดต่อประสานงานสถานที่จัดอบรมและวิทยากร
- ๕.๒ ขออนุมัติโครงการ
- ๕.๓ ดำเนินการอบรม
- ๕.๔ ประเมินผลโครงการ
- ๕.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๗๒๙,๒๐๐ บาท (เจ็ดแสนสองหมื่นเก้าพันสองร้อยบาทถ้วน) จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓๖๔,๖๐๐ บาท (สามแสนหกหมื่นสี่พันหกร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนาทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

- ๑๐.๑ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
- ๑๐.๒ ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน

๑๑. ตัวชี้วัด

- ๑๑.๑ ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย
- ๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะการเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๑๑.๓ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรมนำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. ติดต่อประสานงานสถานที่ จัดอบรมและวิทยากร	๑. ผู้ปฏิบัติงานเข้า อบรมตามเป้าหมาย ๒. บุคลากรกองทุน มีทักษะความรู้ เกี่ยวกับการเป็น นักประชาสัมพันธ์ ภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะ ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐	๑๐	→													บก.		
๒. ขออนุมัติโครงการ		๒. ร้อยละ ๘๐	๑๐			→											บก.		
๓. ดำเนินการอบรม		๓. ร้อยละ ๘๐	๓๐				→											บก.	สพ. สพร. สนพ.
๔. ประเมินผลโครงการ		๓. ร้อยละ ๘๐	๓๐								→							บก.	
๕. จัดทำรายงานผล การดำเนินงานโครงการ		๓. ร้อยละ ๘๐	๒๐														→	บก.	

กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานของทุน

หมุนเวียน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและ

ธรรมาภิบาล

๒. หลักการและเหตุผล

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์การซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ก็คือการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้นการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย สร้างระบบกลไกวิธีการ จูงใจ ให้คนทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งจากนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูประบบราชการ ทำให้มีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ การลดกำลังคนภาครัฐ การเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนในการทำงานการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้กำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า มีการเตรียมกำลังคน (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นเครื่องมือช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อลด Recruitment Gaps
- การพัฒนาบุคลากร (Training and Development)
- การวางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development)
- การสืบทอดตำแหน่ง/สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Planning)
- การบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ (Staff Costings)
- การตัดสินใจลดหรือเพิ่มกำลังคนด้วยมาตรการต่าง ๆ (Expansion/Restructuring/

Reduction/Redundancy)

เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีการปรับตัวและพัฒนาให้กองทุนสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเหมาะสม โดยมีกรอบของการบริหารที่ดี มีความเป็น Good Governance ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสูงสุด มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อทบทวนปัญหาอุปสรรค และการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับภารกิจและแผนปฏิบัติการ
- ๓.๒ เพื่อทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓.๓ เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือ ตั้งแต่ระบบการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ มีหลักเกณฑ์และคู่มือ ตั้งแต่ระบบการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร
- ๔.๓ เป้าหมายท้าทาย มีกระบวนการงานงานการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวนหรือจัดทำมากกว่า ๒ กระบวนงาน

๕. ขั้นตอน

- ดำเนินการทบทวนหรือจัดทำการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น
- ๕.๑ การทบทวนบทบาทภารกิจและทิศทางของหน่วยงานจุดเน้นเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน (Strategic Focus) ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร และคาดการณ์ว่าหน่วยงานจะได้รับผลกระทบ จากงบประมาณด้านกำลังคน ทบทวนปัญหาอุปสรรค การแบ่งส่วนงานและการวิเคราะห์ถึงความสอดคล้องกับภารกิจและแผนปฏิบัติการ ๕ ปี ทบทวนแผนอัตรากำลังคนที่สามารถรองรับภารกิจในอนาคตโดยการวิเคราะห์จากคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) รวมถึง Workload เพื่อยืนยันอัตรากำลังในอนาคต วิเคราะห์งาน (Job Analysis) ทั้งระบบและจัดทำข้อกำหนดเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification)
 - ๕.๒ กำหนดขอบเขตของแผนกำลังคน (Determine Scope)
 - ๕.๓ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์กำลังคน Workforce Analysis ภาระงาน (Workload) ระบุกำลังคนที่หน่วยงานมีอยู่ และกำลังคนที่จะมีในอนาคต
 - ๕.๔ การพัฒนากลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกำลังคน อาทิ การทบทวนระบบงานและตำแหน่ง การเงินและค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การสรรหา/คัดเลือก (Recruitment Plan) แผนการพัฒนาฝึกอบรม (Development & Training Plan) การรักษาบุคลากร (Retention Plan) เช่น การดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากร แผนการบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) การเคลื่อนย้าย (Redeploy) การวางแผนสร้างความสำเร็จ (Succession Plan)) การจัดการความรู้
 - ๕.๕ ทบทวนหลักเกณฑ์ในการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotation) แนวทางในการสั่งสมประสบการณ์และแนวปฏิบัติในการเคลื่อนย้ายอัตรากำลัง (Redeployment) และการพัฒนาที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อจัดทำแนวทางการสร้างความก้าวหน้า (Career Development)
 - ๕.๖ ทบทวนการจัดทำกรวิเคราะห์คุณสมบัติและกระบวนการในการสรรหาและระบบการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง

๕.๗ จัดทำแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงาน (Talent Management)

๕.๘ ทบทวนคู่มือและหลักเกณฑ์ เช่น

- หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
- หลักเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งพนักงาน
- หลักเกณฑ์การหมุนเวียนงาน Job Rotation
- คู่มือการประเมินสมรรถนะ
- คู่มือการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- คู่มือการพัฒนาสมรรถนะทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (TRAINNING ROADMAP)
- คู่มือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบบมีส่วนร่วมและมีความเข้าใจในเป้าหมายตรงกันเพื่อประโยชน์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

๖. ระยะเวลา

ตุลาคม - กันยายน (เริ่มดำเนินโครงการปี ๒๕๖๗)

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวน หรือจัดทำไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. ศึกษา ทบทวนปัญหา อุปสรรคข้อเสียด้านการ ปฏิบัติงาน	จำนวน กระบวนการ พัฒนาระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มีการ ทบทวนหรือจัดทำ	จำนวน กระบวนการ พัฒนาระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลที่มีการ ทบทวนหรือจัดทำ ไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการ	๒๕	→											บท.					
๒. ทบทวนหรือจัดทำ กระบวนการ			๒๕															บท.		
๓. ชี้แจงแนวทางการ ดำเนินงานให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ			๒๕																บท.	
๔. สรุปและรายงานผลการ ดำเนินงาน			๒๕																บท.	

กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

๑.๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

๒. หลักการและเหตุผล

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่จำเป็นที่จะสนับสนุน การดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทาง ที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล หรือการเป็นภาคราชการที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ รัฐบาลแบบเปิด และเชื่อมโยงกัน รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลาง และรัฐบาลที่มีวัฒนธรรม ดิจิทัลภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีความสามารถเป็นองค์ประกอบหลัก ส่วนความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะรวมถึงสมรรถนะ เป็นองค์ประกอบเสริมเพื่อให้บุคคลมีความสามารถในการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ได้ต่อไป

*** **หมายเหตุ** รายละเอียดสามารถดูเพิ่มเติมได้ที่ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและสำนักงาน ก.พ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติ คณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๓.๒ เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๔. เป้าหมาย

๔.๑ ข้าราชการและบุคลากรของกองทุน มีความรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัลประกอบ ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๔.๒ เป้าหมายท้ายทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แจกเวียนและกำหนดหลักเกณฑ์การเข้าอบรมเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานการฝึกอบรม ทักษะด้านดิจิทัล เช่น

๑) Digital Literacy

๒) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)

๓) การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)

๔) การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ Cybersecurity Awareness

๕) การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)

๖) Introduction to Data Governance Framework and Open Data

๗) แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)

๘) พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)

๙) มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)

๑๐) กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)

๑๑) ธรรมาภิบาลข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)

๕.๒ ศึกษาอบรม

๕.๓ ประเมินผลการอบรม

๕.๔ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้องกับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ

๑๐. ผลลัพธ์

มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑๑. ตัวชี้วัด

จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน		
๑. แจ้งเวียนและกำหนด หลักเกณฑ์การเข้าอบรม	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเข้า อบรมหลักสูตรด้าน การพัฒนาทักษะ ดิจิทัล	จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเข้า อบรมหลักสูตรด้านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๕	—————→											บพ.				
๒. ศึกษาอบรม			๒๕	—————→											บพ.				
๓. ประเมินผลการอบรม			๒๕														—————→	บพ.	
๔. สรุปและรายงานผล การดำเนินงาน			๒๕													—————→	บพ.		

กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุน

การทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

ความต้องการพัฒนาจิตของผู้คนในยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นคนเชื้อชาติศาสนาใดหรืออยู่ในสถานที่ทำงานใด ต่างก็ต้องการโอกาสในการพัฒนาจิตของตนเองในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและมีคำอธิบายที่เข้าใจได้อย่างชัดเจนในเชิงเหตุผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาจิตที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายใน และสามารถนำมาใช้เป็นวิถีก่อสร้างทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรผ่านการประชุมแบบกัลยาณมิตรสนทนา (dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (creative discussion) ด้วยสติสนทนา อันจะทำให้เกิดความสุขในองค์กรและนำมาซึ่งประสิทธิภาพของงานด้วย

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต

๓.๒ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๓.๓ เพื่อฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร

๓.๔ เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกและพัฒนาจิตให้เป็นวิธีการทำงานและระบบ

ขององค์กร

๔. เป้าหมาย

๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒ เข้าใจถึงกระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ฝึกสติ และสมาธิให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร

๔.๓ เป้าหมายท้าทาย เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

๕. ขั้นตอน

๕.๑ นำเสนอเรื่องของการพัฒนาจิตแนวใหม่ ความสัมพันธ์ของการพัฒนาจิตกับการทำงานของสมอง การพัฒนาสติ ๓ ระดับในองค์กรด้วยหลัก “คน-ทีม-องค์กร”

๕.๒ ฝึกปฏิบัติพัฒนาสติในการทำงาน (Practice) ซึ่งให้เห็นการพัฒนาจิตกับทีม (Teamwork & Team Learning) เช่น

๑) Mindfulness – การฝึกสติ บทเรียนที่ได้จาก Session นี้คือ “การรู้ตัวว่าเราคิดอะไรเป็นสิ่งที่ควรฝึกอยู่เสมอ” เป็นการฝึกเพื่อให้เรารู้ตัวก่อนที่เราจะตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่กระทบจิตใจ เรามีภูมิคุ้มกัน ควบคุมอารมณ์ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น

๒) Self Awareness – ความตระหนักรู้ในตนเอง การฝึกให้เรารู้รู้ความเป็นตัวเอง การจับความคิดตัวเองให้ได้

๓) Self Management – การจัดการความคิดของตัวเอง

๔) Empathy - การรับฟังบนพื้นฐานของความเข้าใจ เปิดกว้างในการรับฟังเสียงความรู้สึกของผู้อื่น “ทีมที่ดีที่สุด คือ การมีพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) ที่เราสามารถพูด หรือแสดงออกได้ด้วยความรู้สึกจริงๆ”

๕) Motivation - แรงบันดาลใจในทุกวันที่เรามีชีวิต

๖) Leadership - ความเชื่อมั่นในตัวเองที่เป็นแรงผลักดันให้คนอื่น ๆ

๕.๓ มีการนำกระบวนการของ Dialogue และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ด้วยสติสนทนา มาใช้จนสามารถประยุกต์พัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กร (MIO)

๕.๔ ประเมินผลกิจกรรม

๕.๕ สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

๙.๑ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๙.๒ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร

๑๐. ผลลัพธ์

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต กระบวนการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน			
๑. นำเสนอชี้แจงการดำเนินงานกิจกรรม	๑. ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิดและวิธีการพัฒนาจิตกระบวนกร และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิตกระบวนกร และขั้นตอนในการนำจิตตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	๒๐								→						บท.			
๒. ฝึกปฏิบัติ			๒๐								→	→	→	→				บท.		
๓. อภิปรายแลกเปลี่ยน			๒๐									→	→	→	→				บท.	
๔. ประเมินผลกิจกรรม			๒๐										→	→	→				บท.	
๕. สรุปและรายงานผลการดำเนินงาน			๒๐													→	→	→	บท.	

กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน
Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น

๑.๒ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

๒. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นเครื่องมือที่จะช่วยยกระดับธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ยั่งยืน เพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลผลการประเมินไปช่วยในการพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองได้อย่างเหมาะสม รวมถึงยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตในภาพรวมของประเทศ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นการกำกับติดตามการบริหารจัดการและการพัฒนาระบบ การดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการดำเนินงานของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน โดยเริ่มตั้งแต่การวางระบบส่งเสริมและพัฒนาค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานในการต่อต้านการทุจริต การปลูกฝังจิตสำนึกให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว การแสดงความพร้อมรับผิดชอบ ทั้งด้านการบริหารและการทำงาน การพัฒนาระบบการทำงานให้มีความโปร่งใส ใช้ดุลพินิจตามหลักกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานต่างๆ ตลอดจนระบบและกลไกการปราบปรามการทุจริตหรือการกระทำผิดกับผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ มาตรการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อพัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- ๓.๒ เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติงานฯ ของบุคลากร
- ๓.๓ เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
- ๓.๔ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานเรื่องการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในทุกระดับ
- ๓.๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๔. เป้าหมาย

- ๔.๑ เจ้าหน้าที่และบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ พัฒนาและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- ๔.๓ หน่วยงานได้รับทราบแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
- ๔.๔ เป้าหมายท้าทาย ระดับคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสูงขึ้น

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ ตั้งคณะทำงาน
- ๕.๒ ศึกษา รวบรวม จัดทำข้อมูล
- ๕.๓ ประชุมคณะทำงาน
- ๕.๔ เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
- ๕.๕ สรุปผลรายงานการดำเนินงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป

๙. ผลผลิต

บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน

๑๐. ผลลัพธ์

บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐

๑๑.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิตกระบวนกร และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร

๑๑.๒ เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน			
๑. ตั้งคณะทำงาน	ร้อยละของบุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใสมากกว่าร้อยละ ๘๐	๒๐	→													บพ.			
๒. ศึกษา รวบรวม จัดทำ ข้อมูล			๒๐	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บพ.		
๓. ประชุมคณะทำงาน			๒๐		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บพ.	
๔. เผยแพร่ข้อมูลเพื่อปลูกจิตสำนึกคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)			๒๐		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บพ.	
๕. สรุปผลรายงานการดำเนินงาน			๒๐																→	บพ.

โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โสตทัศนศึกษา หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้จัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในปี ๒๕๖๓ โดยบุคลากรของกรม เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน จากแบบสำรวจผลการใช้งานเว็บไซต์พบปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้บริการ ได้แก่ รูปแบบเมนูในการนำเสนอข้อมูล การเรียงลำดับข่าวสารซับซ้อนทำให้เข้าถึงข้อมูลได้ยาก อีกทั้งยังมีรูปแบบไม่เป็นไปตามมาตรฐานเว็บไซต์หน่วยงานภาครัฐ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และตอบสนองความต้องการต่อผู้ใช้บริการเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีช่องทางในการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นตอบสนองผู้ใช้บริการภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐาน

๓.๒ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและบริการต่างของกองทุนฯ ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย โดยนำเสนอผ่านเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการจัดทำแล้วเสร็จและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์

๕.๑๑ แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ

๑๐. ผลลัพธ์

เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๑.๒ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งาน	๕	→													ลค.	ศท.		
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงานเพื่อขอความเห็นชอบ			๕		→														ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕					→											ลค.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕					→											ลค.	กค.
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐						→										ลค.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			๕								→								ลค.	กค.
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์			๕									→							ลค.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๕										→						ลค.	

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๙. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบฯ และทดสอบใช้งานเว็บไซต์			๓๐												→		ลค.	ศท.		
๑๐. อบรมการใช้งานให้แก่ผู้ดูแลเว็บไซต์			๕													→		ลค.	ศท.	
๑๑. แต่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและใช้งานเว็บไซต์			๕														→		ลค.	กลุ่มงาน/ ฝ่าย/สพร และสนพ
๑๒. ติดตามผลการใช้งานเว็บไซต์			๕														→			

กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุน

การดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การโอน การถอน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงินและรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนอำนวยความสะดวก

รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานอันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งมีแผนจะดำเนินโครงการดังกล่าวในปีบัญชี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อให้กองทุนมีระบบปฏิบัติงานการเงินและบัญชีตอบสนองผู้ใช้บริการภายใน โดยจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเตรียมการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๓ รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖

๗. งบประมาณ

จำนวน ๒๔,๗๐๐ บาท (สองหมื่นสี่พันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมจัดทำรายละเอียดจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	หลัก	สนับสนุน	
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศ	ระดับ ๕	๓๐	→													ลค.	งบ.
๒. จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา		๕๐		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	ลค.	งบ.
๓. รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ฝีมือแรงงาน		๒๐												→		ลค.	งบ.

โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุน

พัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้ออนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีภารกิจงานด้านการเงินและบัญชีเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การบันทึกรายการและจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินได้และรายจ่าย การจัดทำงบการเงิน และรายละเอียดประกอบงบ ซึ่งยังขาดระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายการรับ-จ่ายมาจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง การสอบถามข้อมูลย้อนกลับแต่ละกระบวนการงาน อีกทั้งเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่สามารถออกรายงานทางการเงินได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะสนับสนุนผู้ใช้บริการภายในของกองทุนฯ อำนวยความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้กองทุนมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานและภารกิจหลักของกองทุนพัฒนาฝีมือ โดยดำเนินการจัดทำ ๒ ระบบ ดังนี้

๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อจัดทำระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ บริหารจัดการระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนภารกิจ หลักของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๒ เพื่อให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบฐานข้อมูล (Database) โดยสามารถประมวลผลและเชื่อมโยงกับฐานข้อมูลการพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานที่เกี่ยวข้อง

๔. เป้าหมาย

มีระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วย

- ๔.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

๕.๑ เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ

๕.๒ เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอ ความเห็นชอบ

๕.๓ ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน การเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อ การ ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงิน และบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อม เอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)

๕.๙ ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๕.๑๐ ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๕.๑๑ อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๕.๑๒ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (สิบล้านบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

๙.๑ ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙.๒ ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุน
พัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนการดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๗

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	หลัก	สนับสนุน	
๑. เสนอคณะทำงานเทคโนโลยีสารสนเทศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (CIO) เพื่อขอความเห็นชอบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๕	→												ศท.	สพ.	
๒. เสนอคณะกรรมการบริหารและจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของกระทรวงแรงงาน เพื่อขอความเห็นชอบ			๕		→												ศท.	สพ.
๓. ขออนุมัติโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			→											สพ.	-
๔. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕			→											สพ.	-
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และจัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐				→										สพ. ศท.	-
๖. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐									→					สพ.	-
๗. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐											→			สพ.	กค.
๘. ผู้รับจ้างส่งมอบเอกสารการวิเคราะห์ความต้องการของระบบงานต้นแบบพร้อมเอกสารการออกแบบระบบงาน (ชุดเบื้องต้น)			๒๐													→	สพ.	ศท.

๑,๐๐๐,๐๐๐
งวดที่ ๑ (๑๐%)
๔๕ วัน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๘

ขั้นตอนดำเนินการ	ตัวชี้วัดเป้าหมายความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน			
๑. ผู้รับจ้างส่งมอบระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ตามแผนงานหรือระยะเวลา	๔๐	→													สพ.	ศท.		
๒. ทดสอบใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐							→								สพ.	ศท.	
๓. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๓๐									→							สพ.	ศท.
๔. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐											→					สพ.	-

กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียน และตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๒.๑ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหาร และ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา

๒.๒ ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๕ เป็นต้นมา

๒.๓ ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานเมื่อปี ๒๕๖๖ เป็นต้นมา

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจัดทำกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อติดตามผลการใช้งาน สํารวจความต้องการ ความพึงพอใจ และปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ และเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินงานในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนในด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถใช้ระบบงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต่อระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) ระบบออกใบเสร็จรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานและระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔. เป้าหมาย

สำรวจผลการใช้งาน ความต้องการ ความพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคของระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕. ขั้นตอน

- ๕.๑ จัดทำแบบสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานทั้ง ๓ ระบบ
- ๕.๒ ดำเนินการสำรวจ
- ๕.๓ รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล
- ๕.๔ รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘

๗. งบประมาณ

-

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๑๑. ตัวชี้วัด

ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานกิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักของโครงการ	ตัวชี้วัดเป้าหมาย ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ											ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	หลัก	สนับสนุน
๑. จัดทำแบบสำรวจผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้ง ๓ ระบบ	ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับ ๕	๓๐	→												ลค.	
๒. ดำเนินการสำรวจ			๓๐						→							ลค.	ทุกกลุ่มงาน ฝ่าย/สพร. และสนพ.
๓. รวบรวมผลสำรวจความต้องการและสรุปผล			๒๐								→					ลค.	ทุกกลุ่มงาน ฝ่าย/สพร. และสนพ.
๔. รายงานผลการสำรวจความต้องการต่อผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๒๐											→		ลค.	

โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

๑.๑ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

๑.๒ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๒๗ บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้นในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมาตรา ๒๗ วรรคสอง (๑) บัญญัติให้โอนเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และดำเนินการบริหารกองทุนตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ มาเป็นของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

กรมบัญชีกลางกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ ๓ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร (EIS/MIS) ๒) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายในทุนหมุนเวียน ๓) ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกทุนหมุนเวียนและตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล รวมทั้งนโยบายต่างๆ ที่สำคัญของภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการ และเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

๒. ระบบออกไปเสิร์ฟรับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕

๓. ระบบการกู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้

อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้างบำรุงรักษาการทำงานระบบงานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานจากระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาจากระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้ประสงค์ร้าย

๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๙ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง

๕.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน			
๑. ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละของพนักงานพึงพอใจระบบอยู่ในระดับมากที่สุด	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งาน	๕	→													ลค.	-		
๒. ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕	→														ลค.	-	
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕	→															ลค.	-
๔. จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๕	→	→														ลค.	ศท.
๕. ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕	→		→													ลค.	-
๖. ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๑๐				→												ลค.	บก.
๗. ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหารสัญญาจ้าง			๕๐							→	→	→	→	→	→	→	→	→	ลค.	บก.
๘. สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน			๕														→		ลค.	-

โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑. ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

๒. หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๒ ได้กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานประมาณ ร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่เพื่อรายงาน คณะรัฐมนตรี สำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือยุบเลิก และเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ตามระยะเวลาที่คณะรัฐมนตรี กำหนด

๓. วัตถุประสงค์

- ๓.๑ เพื่อประเมินว่าการปฏิบัติภารกิจ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนและภาครัฐ มากหรือน้อยกว่าค่าใช้จ่ายและผลเสียที่เกิดขึ้นเพียงใด
- ๓.๒ เป็นข้อมูลสำหรับส่วนราชการใช้ในการทบทวนและจัดลำดับความสำคัญในการเลือก ปฏิบัติภารกิจ หรือเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลเพื่อพิจารณายกเลิกภารกิจ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการ ปฏิบัติให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ๓.๓ เป็นแนวทางในการพิจารณาจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป

๔. เป้าหมาย

เพื่อประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อนำไปสู่การดำรงอยู่ของ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผลิตภาพของแรงงานไทย

๕. ขั้นตอน

๕.๑ วางขอบเขตของการศึกษาที่มีผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนา เป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้ (รายปี) เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่สามารถนำมาเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ (เช่น การเปลี่ยนแปลง ของรายได้ของแรงงานต่อคน และ/หรือ จำนวน ผลิตเฉลี่ยที่ทำต่อวัน) เพื่อเก็บไว้เป็นข้อมูล เชิงปริมาณเบื้องต้น

๕.๒ ปรึกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่ผลลัพธ์

๕.๓ เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานโดยที่ประเมินเข้าเก็บข้อมูลในพื้นที่ (สถานประกอบกิจการ) และศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานฝีมือ

๕.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ

๕.๖ ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือมีข้อสรุปในด้านหลักการดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิชาการให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๙

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) จากเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานและกลุ่มงานบริการกองทุน

๙. ผลผลิต

๙.๑ รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

๙.๒ ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ผลลัพธ์

๑๐.๑ เป็นการประเมินความสำเร็จของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา

๑๐.๒ ได้ความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต

๑๑. ตัวชี้วัด

รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน

๑๒. แผนดำเนินงาน

สิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกต่อผู้ใช้บริการและเป็นการสนับสนุนการบริหารจัดการกองทุน รวมทั้งเพื่อช่วยการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสม โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

๑. ระบบบริหารจัดการสารสนเทศที่สนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารและ/หรือผู้บริหารทุนหมุนเวียน (EIS/MIS) เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๐

๒. ระบบออกไปรษณีย์รับเงินอิเล็กทรอนิกส์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕

๓. ระบบการกั๊ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และระบบการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มใช้งานตั้งแต่ปี ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่ใช้งานอยู่รองรับการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชนตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ระบบสามารถใช้งานได้ อย่างเต็มประสิทธิภาพและสะดวกรวดเร็ว กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงมีความจำเป็นในการจ้าง บำรุงรักษาการทำงานระบบงานสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

๓. วัตถุประสงค์

๓.๑ เพื่อบำรุงรักษาการทำงานของระบบสารสนเทศให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่องตลอดเวลา

๓.๒ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดและปัญหาระบบงานสารสนเทศเหมาะสม สอดคล้อง และรองรับ การปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓.๓ เพื่อรักษาความปลอดภัยและป้องกันการถูกทำลายข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของผู้ประสงค์ร้าย

๔. เป้าหมาย

ระบบสารสนเทศที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

๕. ขั้นตอน

๕.๑ ขออนุมัติโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๒ ขอความเห็นชอบแผนการจัดซื้อจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๖ จัดทำร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการจ้าง บำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๗ ขอความเห็นชอบร่างรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference : TOR) โครงการ จ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๘ ขออนุมัติจัดจ้างโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๙ ดำเนินการจัดจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และบริหาร สัญญาจ้าง

๕.๑๐ สรุปรายงานผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เสนอผู้บริหาร กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๖. ระยะเวลา

เดือนตุลาคม - กันยายน

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๑๒๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาทถ้วน) จากเงินงบประมาณ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๘. ผู้รับผิดชอบ

กองส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มงานเลขานุการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนา
ฝีมือแรงงาน

๙. ผลผลิต

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ

๑๐. ผลลัพธ์

ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ตัวชี้วัด

๑๑.๑ ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๑.๒ ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

๑๒. แผนดำเนินงาน

แผนดำเนินงานโครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กิจกรรมหลักโครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	เป้าหมายตัวชี้วัด	น้ำหนัก	กำหนดแล้วเสร็จ												ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	หลัก	สนับสนุน		
๑. วางขอบเขตของการศึกษาทีมผู้ประเมินศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนแรงงานที่ได้รับการพัฒนาเป็นแรงงานฝีมือ (ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้	รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน	๑. สำเร็จตามแผนงานหรือระยะเวลา	๑๐	→													ลค.	บก.	
๒. ปรีกษาหารือ ทำการสัมภาษณ์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสร้างแผนที่			๒๐		→													ลค.	บก.
๓. เก็บรวบรวมสำหรับผลลัพธ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์หาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานโดยทีมประเมินเข้าเก็บข้อมูลใน			๒๐							→								ลค.	บก.
๔. วิเคราะห์หาผลตอบแทนจากการทำงานของแรงงานต่อคนและการจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของแรงงานฝีมือ			๓๐									→						ลค.	บก.
๕. สรุปผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของ ROI : สรุปข้อมูลการคำนวณผลตอบแทนของแรงงานฝีมือในภาพรวม และความคุ้มค่าให้กับผู้ให้การสนับสนุนโครงการ			๑๐										→					ลค.	บก.
๖. ข้อเสนอแนะ จากข้อมูลในการประเมินผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากแรงงานฝีมือ มีข้อสรุปในด้านหลักการดำเนินงานองค์กรผู้ให้ทุนในการพัฒนารูปแบบ/วิชาการให้เกิดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานต่อไป			๑๐											→		ลค.	บก.		

ตารางที่ ๔-๕ สรุปงบประมาณโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต					
๑) โครงการสัมมนาเรื่อง สิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	√ ๕,๑๖๐,๐๐๐	√ ๕,๑๖๐,๐๐๐	√ ๕,๑๖๐,๐๐๐	√ ๕,๑๖๐,๐๐๐	√ ๕,๑๖๐,๐๐๐
๒) กิจกรรม การปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√	-	-	-	-
๓) กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√ ๕๐,๐๐๐	-	-	-
๔) กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	-	√	-	-	-
๕) กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	√ ๒,๘๘๐,๐๐๐	√ ๒,๘๘๐,๐๐๐	√ ๒,๘๘๐,๐๐๐	√ ๒,๘๘๐,๐๐๐	√ ๒,๘๘๐,๐๐๐
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
๖) กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	√	√	√	√	√
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ					
๗) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี	√ ๒๑๑,๓๐๐	√ ๒๑๑,๓๐๐	√ ๒๑๑,๓๐๐	√ ๒๑๑,๓๐๐	-
๘) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๑๕๙,๘๘๐	√ ๑๕๙,๘๘๐	√ ๑๕๙,๘๘๐	√ ๑๕๙,๘๘๐	√ ๑๕๙,๘๘๐
๙) โครงการสัมมนาเรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๙๕๐,๘๐๐	√ ๙๕๐,๘๐๐	√ ๙๕๐,๘๐๐	√ ๙๕๐,๘๐๐	√ ๙๕๐,๘๐๐
๑๐) โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐	√ ๘๗๑,๖๐๐

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑๑) โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	-	-	-	-	√ ๒,๐๐๐,๐๐๐
๑๒) โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐	√ ๖๒๘,๑๕๐
๑๓) โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๘๒,๐๐๐	-	-	-	-
๑๔) โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐	√ ๗๒๙,๒๐๐
๑๕) กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	-	√	√	√	√
๑๖) กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	√	-	-	-	-
๑๗) กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์	√	-	-	-	-
๑๘) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))	√	-	-	-	-
๑๙) โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๕๐๐,๐๐๐	-	-	-	-
๒๐) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	√ ๒๔,๗๐๐	-	-	-	-
๒๑) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	√ ๑,๐๐๐,๐๐๐	√ ๙,๐๐๐,๐๐๐	-	-
๒๒) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	√	-	-

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณปี				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒๓) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	-	√ ๑,๑๒๕,๐๐๐
๒๔) โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	-	-	-	√ ๑,๕๐๐,๐๐๐	-
รวมทั้งสิ้น	๑๒,๑๘๗,๖๓๐	๑๒,๖๒๐,๙๓๐	๒๐,๕๘๐,๙๓๐	๑๓,๐๘๐,๙๓๐	๑๔,๔๙๔,๖๓๐
	๗๒,๙๖๕,๐๕๐				

สรุปโครงการปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ดังนี้

๑) ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๗ โครงการ/กิจกรรม รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๖๐๖,๗๐๐ บาท

๒) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๔๐,๐๐๐ บาท

๓) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม (เป็นโครงการ/กิจกรรม ต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๗) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๑๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๔) ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๒ โครงการ/กิจกรรม (เป็นโครงการ/กิจกรรม ต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ จำนวน ๑ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๒,๓๔๕,๒๐๐ บาท

๕) ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ มีโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม (เป็นโครงการ ต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ จำนวน ๗ โครงการ) รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๙,๙๗๓,๑๕๐ บาท

* หมายเหตุ งบประมาณเป็นประมาณการจากการศึกษา ควรปรับเปลี่ยนตามบริบทด้านการบริหารจัดการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

สรุปความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
กับแผนระดับชาติกระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การกำหนดแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการภายใต้กรอบของแผนระดับชาติ ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับกรม และการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งการกำหนดพันธกิจของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเชื่อมโยงกับแผนงานอื่นได้ ดังตารางที่ ๔.๖

ตารางที่ ๔-๖ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)			
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	<ul style="list-style-type: none"> - ความได้เปรียบเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรม - เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ โดยการพัฒนาคนรุ่นใหม่ และการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด 		
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม เป็นนักคิด เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ - มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน และระดับกระทรวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 	
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงระบบงานสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย - พัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและ/หรือ ระหว่างกระทรวง ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี - ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริตในรูปแบบต่างๆ

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ			
ประเด็นอุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง	- ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม ทาง การแพทย์ - มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของ ไทยให้ดีขึ้น โดยยกระดับความสามารถของ ผู้ผลิต	
ประเด็นการท่องเที่ยว	- ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น - พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ		
ประเด็นผู้ประกอบการ SMEs	- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในทุกกระดับ		
ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต	- ให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์	- คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย - ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างอนาคต		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิรูปประเทศ			
การสร้างแรงงานคุณภาพ และเชื่อมโยงแรงงานสู่ ตลาดอย่างครบวงจร	- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและ การคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ		
คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี			
การพัฒนาเศรษฐกิจและ ความสามารถในการ แข่งขันของไทย	- องค์กรมีขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
การยกระดับศักยภาพ ของแรงงานไทย	- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากล - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน รองรับนวัตกรรมของเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง	
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
เรียนรู้พฤติกรรม ประชาชน เพื่อ ปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	- เกิดความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการมากขึ้น	- เปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการเป็น ดิจิทัลมากขึ้น ยกเลิกระบบกระดาษ ที่ไม่จำเป็น	
ยกระดับการส่งมอบ บริการดิจิทัลสู่ประชาชน			- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ ดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลง รูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	- มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐาน ในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการ กระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น	- มีการแปรรูปกระบวนการงานที่ข้ามผ่าน ขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น	- บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัล

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การพัฒนาองค์กรให้มี สมรรถนะสูงและทันสมัย	- มีกรอบแนวทางเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล		
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน			
การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบกิจการ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด - สถานประกอบการมีความเข้าใจในการพัฒนา ฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานของตน - แรงงานมีผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือ ที่สามารถแข่งขันในเวทีโลก		
การพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อบูรณาการ สารสนเทศที่ทันสมัยและ มีเสถียรภาพ		- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและบูรณาการ เพื่อการเข้าถึง และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ	
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
พัฒนาและยกระดับ มาตรฐานฝีมือแรงงาน ให้เป็นที่ยอมรับในระดับ สากล	- สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนา แรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต	- พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม เข้าถึง	
พัฒนาระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงานรองรับ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง	- ยกระดับฝีมือแรงงาน/พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มี ประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของตลาด		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการบริการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย นำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล - พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	- มุ่งเน้นการเพิ่ม Labor Productivity หรือผลิตภาพแรงงาน ที่สามารถวัดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการอย่างเป็นรูปธรรม		
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการกิจการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานแบบมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล
บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	ศึกษาหาความคุ้มค่าของการพัฒนาแรงงานฝีมือ โดยพิจารณาจากผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		

แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจ ที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0							
พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์							
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต		ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมายให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น		ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ			
เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน		เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย	เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย	เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ	เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น	
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	กลยุทธ์ พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน	กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน	กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น
- โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน	- กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	- กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People system enhancement) ๖. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	- กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์	๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการนำปะชาสัมพันธ์มีอาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานด้านดิจิทัล ๔. โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านประเมินเงินสมทบ ๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐		
วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน		
พันธกิจ : ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล		
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และ ความฉลาดทางอารมณ์ ๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐		
วิสัยทัศน์ : ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน		
พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก ๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิดีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ
โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	โครงการ/กิจกรรม ๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการ/กิจกรรม - โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๔-๗ ตารางแสดงแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงาน ของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ในบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต	เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถาน ประกอบการเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา คนทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับ คุณภาพการ ปฏิบัติงาน	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จาก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ๒. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่าน ตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ๓. ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ จากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน	ผลผลิต กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนได้ทราบสิทธิประโยชน์ และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน
		กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุง กระบวนการ การให้กู้ยืมเงิน และให้เงิน ช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	๑. กิจกรรมการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุง ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ตบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน
		๒. กิจกรรมการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจ ในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น	
		๓. กิจกรรมการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้ และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับ พึงพอใจมากที่สุด	ผลผลิต กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ ผลลัพธ์ กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีประสิทธิภาพ	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
	เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์ งานกองทุนให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาสื่อ ประชาสัมพันธ์ งานกองทุน	๑. กิจกรรมการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงาน รับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หลากหลายประเภท ผลลัพธ์ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมาย ให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพ การบังคับใช้กฎหมาย	เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากร	๑. กิจกรรมการกำกับดูแล ติดตามผู้ประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด ผลลัพธ์ ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหาร จัดการกองทุนให้มี คุณภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผล ของระบบประเมินผล การดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน	๑. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องการ ทบทวนแผนปฏิบัติการด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้ภายในเดือนสิงหาคม ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรมตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการ ควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขึ้น	ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการกองทุนผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ ผลผลิต ๑. บุคลากรกองทุนได้รับการอบรมและมีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
				๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนมีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒	ผลลัพธ์ ๑. กองทุนมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดผ่านแผนบริหารความเสี่ยง ๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
			๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ
			๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการงาน	ผลผลิต คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน
			๕. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	จำนวนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวน หรือจัดทำไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการงาน	ผลผลิต หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผล การปฏิบัติงานและการธำรงรักษาบุคลากร ผลลัพธ์ สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๖. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน	ผลผลิต ๑. รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน ๒. ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. เป็นการประเมินความสำเร็จของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา ๒. ได้รับความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต
		กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต ภาวะบวการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต ภาวะบวการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญามาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น
	เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๑. โครงการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด	ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้
			๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
			๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ ผลลัพธ์ รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๕. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาการทำงานระบบ ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรม ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมพัฒนา ฝีมือแรงงานและ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น	พัฒนาบุคลากร ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้น	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากร เข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุน สำเร็จตามเป้าหมาย	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงาน ด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์ มืออาชีพภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล			๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะ การเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนา ทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้ และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน	
๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล			จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้อง กับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในการขับเคลื่อน การกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรม ตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น
			๕. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการ ประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบ ตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน เงินสมทบเพิ่มขึ้น
			๖. กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)	บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส มากกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้า และทบทวนเอกสาร รวบรวมและทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน วัตถุประสงค์ของการทบทวนวรรณกรรมเพื่อให้ทราบเงื่อนไขและข้อเสียเปรียบในการปฏิบัติงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และนำข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เลือกรายการและกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของโครงการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นตอนการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และทัศนคติของผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ก็คือความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีองค์ประกอบครบถ้วน มีคุณภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดตั้ง รวมถึงพันธกิจของทุนหมุนเวียน มีการแสดงความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการประจำปี ของหน่วยงานต้นสังกัดกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

ต่อมาจึงจัดประชุมการระดมความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในส่วนภูมิภาค จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและเปิดข้อได้เปรียบให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอข้อเสนอนะที่เป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือหากแนวคิดใดมีข้อเสียเปรียบเชิงพื้นที่หรือการนำไปปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ต่อไป

นำข้อมูลดิบที่ได้รับมาจำแนก ระบุปัญหา และอุปสรรคที่เป็นผลจากปัจจัยภายนอกและจุดแข็ง จุดอ่อน ที่เป็นผลจากปัจจัยภายใน ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลการดำเนินงานของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ตามหลัก TOWS Matrix และการเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

จากนั้นจึงถึงขั้นตอนสุดท้ายคือการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบข้อสรุปที่สำคัญดังต่อไปนี้

จุดแข็ง

๑) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการโดยการให้กู้ยืม อัตราดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

- ๒) กองทุนมียุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีที่ครบถ้วนและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) กองทุนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการประจำปี
- ๔) กองทุนมีบุคลากรปฏิบัติงานครอบคลุมทุกจังหวัดสามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึง
- ๕) บุคลากรสามารถให้คำปรึกษา ชี้แจงภารกิจและข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการได้ดี
- ๖) บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในปฏิบัติการกิจการด้านการให้กู้ยืม/ การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีการประเมินเงินสมทบกองทุนได้อย่างถูกต้อง

จุดอ่อน

- ๑) การบริหารงานอิงระบบราชการเนื่องจากอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน มีระเบียบปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน
- ๒) ด้านประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาใช้
- ๓) หลักเกณฑ์และกระบวนการการให้กู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานของภาคเอกชนทำให้เกิดความล่าช้าและเสียโอกาส
- ๔) ขาดการพัฒนาเครื่องมือและรูปแบบในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ประกอบการที่นอกเหนือจากการให้กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
- ๕) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านที่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ

โอกาสหรือข้อได้เปรียบ

- ๑) สภาพเศรษฐกิจที่เป็นขาลงผู้ประกอบการขาดสภาพคล่อง กองทุนสามารถสนับสนุนการให้กู้ยืมและการให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น
- ๒) ผลกระทบจากวิกฤตโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและการเปลี่ยนแปลงการรับเข้าทำงานกลุ่มแรงงานที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจตามชายแดนระเบียงเศรษฐกิจตะวันออกและภาคใต้ (EEC & SEC) ทำให้สถานประกอบการมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง และพัฒนาแรงงานของตนให้มีทักษะฝีมือสูงขึ้น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (IOT, BigData, Electric Car) และ โลจิสติกส์ (Delivery) ทำให้เกิดธุรกิจรูปแบบใหม่ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรที่มีองค์ความรู้ใหม่ และทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- ๕) นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนธุรกิจ SMEs และ StartUp ปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไปเกิดความต้องการพัฒนาแรงงานให้มีทักษะฝีมือสูงมากขึ้นจากเดิม

อุปสรรคหรือข้อเสียเปรียบ

- ๑) สภาพเศรษฐกิจที่ถดถอยทำให้ผู้ประกอบการส่วนใหญ่เร่งขยายรายได้จึงละเลยต่อการพัฒนาแรงงาน ส่งผลให้การกู้ยืมจากกองทุนมีแนวโน้มลดลงและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- ๒) แรงงานส่วนใหญ่ไม่สนใจการเพิ่มพูนทักษะของตนเอง อีกทั้งผู้ประกอบการบางส่วนไม่ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับแรงงานของตน การใช้บริการจากกองทุนจึงมีแนวโน้มลดลง
- ๓) ระบบเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานต้องปรับตัวให้ทันความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น
- ๔) กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกักองทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการขยายบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เช่น ระยะเวลาการกู้เงินที่สั้นเกินไป วงเงินกู้ไม่ยืดหยุ่นตามธุรกิจ

๕) สถาบันการเงิน และกองทุนอื่นๆ ที่ให้บริการที่คล้ายคลึงกันสามารถให้บริการแก่ผู้ประกอบการ โดยมีเงื่อนไข การกู้ยืมเงินที่น่าสนใจมากกว่าและไม่จำกัดขอบเขตการนำเงินไปใช้ประโยชน์ การให้บริการ มีความรวดเร็วและคล่องตัวมากกว่า ทำให้ผู้ใช้บริการกองทุนน้อยลง

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้ได้เห็นประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมเพิ่มขึ้น ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ ๑ งานประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ประกอบการประเภทขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มเป้าหมายหลักในการดำเนินการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ยังมีอยู่น้อย เมื่อเทียบกับปริมาณของจำนวนผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในแต่ละพื้นที่ ความรับผิดชอบของหน่วยงานกองทุนอันเนื่องมาจาก การขาดการทำการตลาด และการประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงประชาชนส่วนใหญ่และกลุ่มเป้าหมาย (ผู้ประกอบการ SMEs)

ประเด็นที่ ๒ การนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์

ทั้งนี้เนื่องด้วยข้อจำกัดของ พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่เน้นในเรื่องของเงินกองทุนจะต้องนำมาใช้ในเรื่องของการพัฒนาฝีมือแรงงานแต่เพียงอย่างเดียว ทำให้รายได้ที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับในแต่ละปี ไม่สามารถนำเงินกองทุนไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญได้

ประเด็นที่ ๓ เรื่องของระบบฐานข้อมูลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ควรมีการพัฒนาการจัดเก็บระบบฐานข้อมูลที่สามารถนำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประเมินผล การพยากรณ์ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตัวระบบงานหรือระบบโปรแกรมต่างๆ ให้มีความทันสมัย (Upgrade) สามารถใช้งานได้หลายวัตถุประสงค์มากขึ้น รวมไปถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาเครือข่ายระหว่างกรมต่างๆ หรือระหว่างกรมกับกระทรวง หรือระหว่างกระทรวงกับกระทรวง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะได้นำข้อมูลโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงาน เพื่อนำไปพัฒนาหรือต่อยอดการพัฒนาให้กับแรงงานต่อไป

ประเด็นที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพในการทำงานสูง สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เกิดแรงงานขาดแคลน

ประเด็นที่ ๕ ปัญหาของการวัดผลผลิตภาพแรงงาน labor Productivity

ผลผลิตภาพแรงงาน หมายถึง ผลผลิตต่อหน่วยของแรงงาน โดยหน่วยนับของแรงงาน อาจเป็นจำนวนคน หรือจำนวนชั่วโมงทำงาน โดยมีสูตรการคำนวณ เช่น จำนวนชิ้นงานต่อชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการให้บริการต่อคน ความผิดพลาดในการทำงานต่อปี เป็นต้น

ดังนั้นในความหมายของ ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น จึงพิจารณาได้จากจำนวนผลผลิตที่เพิ่มขึ้นจากแรงงานต่อคน หรือจำนวนผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับชั่วโมงแรงงานที่ลดลง ความผิดพลาดในการทำงานต่อปีที่ลดลง ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีขึ้นต่างๆ เหล่านี้ควรจะเกิดขึ้นเมื่อแรงงานได้รับการเพิ่มทักษะ ความชำนาญ หรือความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสวนทางกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลผลผลิตภาพแรงงานที่กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้การกู้ยืม ประจำปีบัญชี ๒๕๖๕

ที่แสดงให้เห็นว่า กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรต้องมีการปรับปรุงเพื่อยกระดับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือยกระดับประสิทธิภาพของผู้ฝึกสอน เพื่อที่จะทำให้ดัชนีชี้วัดผลผลิตภาพในแต่ละประเด็นให้ผลไปในทิศทางที่ดีขึ้น ให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายต่างๆที่ทั้งในส่วนของกองทุนเอง และในส่วนของผู้ประกอบการที่เสียไป (อันเนื่องมาจากการกักขัง)

๕.๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้นำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมร่วม พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0

พันธกิจ

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๓) บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้กองทุนมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนตามเกณฑ์การประเมินผล การดำเนินงานของทุนหมุนเวียน

๒) เพื่อให้กองทุนมีแนวทางและแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกองทุน และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน

เป้าหมายหลัก

๑) เป็นองค์กรหลักให้เงินกู้ยืมและเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) เป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

ผลผลิต

๑) ผลการให้กู้ยืมเงินเป็นไปตามเป้าหมายและผู้กู้ยืมนำเงินไปใช้เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๒) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

๓) กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีแนวทางในการบริหารจัดการกองทุนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์

๑) เงินให้กู้ยืมเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพในการทำงาน ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

๒) หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานส่งผลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินการพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) ผลการประเมินผลการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ “ผ่าน” และผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่น้อยกว่า “ดีมาก”

ประเด็นหลัก

ประเด็นสำคัญเพื่อการพัฒนาวิธีการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่กำหนด จากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้กำหนด ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบกิจการเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

กลยุทธ์พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์งานกองทุน

ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบกิจการ ดำเนินการตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย

กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน

กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี

ในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

กลยุทธ์พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน

เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน

และกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น

กลยุทธ์พัฒนาบุคลากรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

๕.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์

ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก

๒) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลัก

๑) พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบศูนย์รวม

๓) ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

- กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์

เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม

๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๒) โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ

กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิตีโอ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ

โครงการ/กิจกรรม

- โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

๕.๔ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน
พันธกิจ

- ๑) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) พัฒนาคความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจกองทุน
- ๓) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพและ ธรรมภิบาล
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมภิบาล

โครงการ/กิจกรรม

- กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)

ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม

๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
 - ๑.๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมิน

เงินสมทบ

- ๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนา

ฝีมือแรงงาน

- ๑.๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล

๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล

- ๒.๑. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคลการพัฒนาสภาพแวดล้อม
ที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม

๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
ด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์

๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

๕.๕ แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ คณะทำงานได้ดำเนินการพัฒนาแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ รวมทั้งสิ้น ๒๔ โครงการ ซึ่งนำเสนอรายชื่อโครงการและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินงาน ตามตารางดังต่อไปนี้ (รายละเอียดของโครงการ/กิจกรรมต่างๆได้นำเสนอไว้แล้วในบทที่ ๔)

ตารางที่ ๕-๑ ตารางสรุปโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ลำดับ	ปีงบประมาณ					ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
๑	✓	✓	✓	✓	✓	๑	๑	๑	โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒	✓	-	-	-	-	๑	๑	๒	กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๓	-	✓	-	-	-	๑	๑	๒	กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๔	-	✓	-	-	-	๑	๑	๒	กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน
๕	✓	✓	✓	✓	✓	๑	๒	๑	กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๖	✓	✓	✓	✓	✓	๒	๑	๑	กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี
๗	✓	✓	✓	✓	-	๓	๑	๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี
๘	✓	✓	✓	✓	✓	๓	๑	๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๙	✓	✓	✓	✓	✓	๓	๓	๑	โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๐	✓	✓	✓	✓	✓	๓	๓	๑	โครงการสัมมนา เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๑๑	-	-	-	-	✓	๓	๑	๑	โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕
๑๒	✓	✓	✓	✓	✓	๓	๓	๑	โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ
๑๓	✓	-	-	-	-	๓	๑	๑	โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	ปีงบประมาณ					ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐				
๑๔	✓	✓	✓	✓	✓	๓	๓	๑	โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ยุคดิจิทัล
๑๕	-	✓	✓	✓	✓	๓	๑	๑	กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People system enhancement)
๑๖	✓	-	-	-	-	๓	๓	๑	กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล
๑๗	✓	-	-	-	-	๓	๑	๒	กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์
๑๘	✓	-	-	-	-	๓	๓	๑	กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))
๑๙	✓	-	-	-	-	๓	๒	๑	โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๐	✓	-	-	-	-	๓	๒	๑	กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๑	-	✓	✓	-	-	๓	๒	๑	โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๒	-	-	✓	-	-	๓	๒	๑	กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๓	-	-	-	-	✓	๓	๒	๑	โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
๒๔	-	-	-	✓	-	๓	๑	๑	โครงการประเมินผลผลิต (output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๕-๒ แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

<p>วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพคนทำงานและผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่มีการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม มุ่งสู่ไทยแลนด์ 4.0</p>							
<p>พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำงานให้มีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มผลิตภาพและมีทักษะฝีมือได้มาตรฐานสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเตรียมความพร้อมให้แก่คนทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ๓. บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์</p>							
<p>ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมายให้ผู้ประกอบการดำเนินการตามกฎหมายให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>		<p>ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ</p>			
<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถานประกอบการเข้ามาส่วนร่วมในการพัฒนาคนทำงาน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์งานกองทุนให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนให้มีคุณภาพ</p>	
<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน</p>		<p>เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานและกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>	
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่ายเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงกระบวนการการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผลของระบบประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียน</p>		<p>กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>	
<p>- โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>		<p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>- กิจกรรมการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน - กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p>		<p>๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี ๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕ ๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People system enhancement) ๖. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และ ผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	
<p>- โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>		<p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>- กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p>		<p>- กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีช่วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์</p>	
<p>- โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>		<p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>- กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p>		<p>๑. โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. โครงการจัดจ้างทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน</p>	
<p>- โครงการสัมมนา เรื่องสิทธิประโยชน์จากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p>		<p>๑. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. กิจกรรมการปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน</p>		<p>- กิจกรรมการกำกับดูแลติดตามผู้ประกอบการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี</p>		<p>๑. โครงการสัมมนา เรื่องการดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. โครงการเพิ่มทักษะนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพการกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล ๔. โครงการสัมมนาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕. โครงการเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment (ITA))</p>	

ตารางที่ ๕-๓ แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : บริหารและพัฒนาบุคลากรของกองทุนให้มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของกองทุน		
พันธกิจ : ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องภารกิจของกองทุน ๓. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล		
ประเด็นหลักที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นหลักที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง	ประเด็นหลักที่ ๓ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนมีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน
กลยุทธ์ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล
๑. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	๑. หลักสูตรการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านภารกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๒. โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านการประเมินเงินสมทบ ๑.๓. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑.๔. โครงการนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล ๒. หลักสูตรทักษะความเชี่ยวชาญทางดิจิทัล ๒.๑ กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติและความฉลาดทางอารมณ์ ๒. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)

ตารางที่ ๕-๔ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : ยกระดับมาตรฐานการบริหารกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน		
พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัลให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของไทย/โลก ๒. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานด้านต่างๆ ตามพันธกิจของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล		
ประเด็นหลักที่ ๑ พัฒนาบุคลากรกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านความรู้เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นหลักที่ ๒ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานแบบรวมศูนย์	ประเด็นหลักที่ ๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/โครงการต่างๆ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะดิจิทัล (Digital Skill) อย่างเหมาะสมตามลักษณะการปฏิบัติงาน	เป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรมีระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	เป้าประสงค์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลโครงการ/กิจกรรมของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเข้าถึงประชาชนผู้ใช้บริการหรือกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงและแม่นยำ
กลยุทธ์ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะดิจิทัลตามลักษณะการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	กลยุทธ์ เพิ่มช่องทางการเข้าถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และง่ายต่อการเข้าถึงผ่านทางอินเทอร์เน็ต เช่น เว็บไซต์ วิทยุ โทรทัศน์ ไลน์ หรือแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ
โครงการ/กิจกรรม - กิจกรรมพัฒนาทักษะบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้านดิจิทัล	โครงการ/กิจกรรม ๑) กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒) โครงการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓) กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔) โครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	โครงการ/กิจกรรม - โครงการจ้างจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ตารางที่ ๕-๕ ตารางแสดงรายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
ประเด็นหลักที่ ๑ สนับสนุนให้ ผู้ประกอบการ มีส่วนร่วมพัฒนาแรงงาน ของตนให้มีมาตรฐาน พร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลง ในบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต	เป้าประสงค์ที่ ๑ การสนับสนุนสถาน ประกอบการเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนา คนทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างเครือข่าย เพื่อยกระดับ คุณภาพการ ปฏิบัติงาน	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง สิทธิประโยชน์จาก กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนา ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	๑. จำนวนผู้เข้าสัมมนาคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนเป้าหมายที่ได้รับจัดสรร ๒. ร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าสัมมนาผ่าน ตามเกณฑ์การประเมินผลหลังการสัมมนา ๓. ร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ จากกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุน	ผลผลิต กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการกองทุนได้ทราบสิทธิประโยชน์ และการดำเนินงานเพื่อขอรับสิทธิประโยชน์ตามภารกิจ ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการจากกองทุน ขอรับสิทธิประโยชน์จากกองทุน
		กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุง กระบวนการ การให้กู้ยืมเงิน และให้เงิน ช่วยเหลือ หรืออุดหนุน	๑. กิจกรรมการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงิน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน ๒. หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินที่ได้ปรับปรุง ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ที่ปรับปรุง ผลลัพธ์ หลักเกณฑ์การให้กู้ยืมเงินกองทุนพัฒนา ตอบสนองต่อความต้องการของผู้กู้ยืมเงินกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน
		๒. กิจกรรมการปรับปรุง หลักเกณฑ์การให้เงิน ช่วยเหลือหรืออุดหนุน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุนกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ผลผลิต หลักเกณฑ์การให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ การขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนเกิดแรงจูงใจ ในการขอรับเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนมากขึ้น	
		๓. กิจกรรมการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงิน และให้เงินช่วยเหลือหรือ อุดหนุน	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือ หรืออุดหนุน ๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการเงินกู้ และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนอยู่ในระดับ พึงพอใจมากที่สุด	ผลผลิต กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน ที่ได้รับการปรับปรุงแล้วเสร็จ ผลลัพธ์ กระบวนการให้กู้ยืมเงินและให้เงินช่วยเหลือหรืออุดหนุน มีประสิทธิภาพ	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
	เป้าประสงค์ที่ ๒ การประชาสัมพันธ์ งานกองทุนให้เข้าถึง กลุ่มเป้าหมาย	พัฒนาสื่อ ประชาสัมพันธ์ งานกองทุน	๑. กิจกรรมการจัดทำสื่อ ประชาสัมพันธ์กองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ ที่จัดทำ ไม่น้อยกว่า ๔ ประเภท ๒. ร้อยละ ๑๐๐ ของหน่วยงาน รับสื่อเพื่อนำไปเผยแพร่ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย	ผลผลิต สื่อประชาสัมพันธ์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หลากหลายประเภท ผลลัพธ์ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ ข้อมูลข่าวสารบริการของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
ประเด็นหลักที่ ๒ การบังคับใช้กฎหมาย ให้ผู้ประกอบการ ดำเนินการตามกฎหมาย ให้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพ การบังคับใช้กฎหมาย	เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากร	๑. กิจกรรมการกำกับดูแล ติดตามผู้ประกอบการ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ยื่นแบบแสดง การส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปี	ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการ ส่งเงินสมทบกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติม กำหนด ผลลัพธ์ ผู้ประกอบการยื่นแบบแสดงการส่งเงินสมทบกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (ตามตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน)
ประเด็นหลักที่ ๓ การบริหารจัดการกองทุน ให้มีประสิทธิภาพ	เป้าประสงค์ที่ ๑ การส่งเสริมการบริหาร จัดการกองทุนให้มี คุณภาพ	กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิผล ของระบบประเมินผล การดำเนินงาน ทุนหมุนเวียน	๑. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องการ ทบทวนแผนปฏิบัติการด้าน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการ เรื่องเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหาร ความเสี่ยงและการควบคุม ภายใน กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานประจำปี	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุน ประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปี ได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร กองทุนฯ และมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ได้ภายในเดือนสิงหาคม ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรมตาม เป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๙๐ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการบริหารความเสี่ยงและระบบการ ควบคุมภายในกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพิ่มขึ้น	ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการระยะยาวและมืองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนปฏิบัติการกองทุนผ่านความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ ผลผลิต ๑. บุคลากรกองทุนได้รับการอบรมและมีความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ ที่มาจากการมีส่วนร่วมของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
				๓. คู่มือและแผนบริหารความเสี่ยงของกองทุนมีองค์ประกอบครบถ้วน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน รวมทั้งเผยแพร่แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ภายในไตรมาสที่ ๒	ผลลัพธ์ ๑. กองทุนมีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยกำหนดผ่านแผนบริหารความเสี่ยง ๒. แผนบริหารความเสี่ยงกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปี ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนหมุนเวียน และได้สื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
			๓. โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ๒. แผนปฏิบัติการกองทุนประจำปีได้รับความเห็นชอบและมีการเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง	ผลผลิต แผนปฏิบัติการกองทุนที่มีคุณภาพสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการระยะยาวและมีองค์ประกอบที่ตีครบถ้วน ผลลัพธ์ แผนฯ ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน และมีการสื่อสารแผนฯ ให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในกองทุนรับทราบ
			๔. โครงการทบทวนและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	คู่มือที่ได้รับการพัฒนาและเผยแพร่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการงาน	ผลผลิต คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจกองทุนได้รับการพัฒนาและเผยแพร่แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ กองทุนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานโดยกำหนดผ่านคู่มือการปฏิบัติงาน
			๕. กิจกรรมพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (People System Enhancement)	จำนวนกระบวนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการทบทวน หรือจัดทำไม่น้อยกว่า ๒ กระบวนการงาน	ผลผลิต หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการอำนวยการรักษาบุคลากร ผลลัพธ์ สามารถใช้หลักเกณฑ์และคู่มือในการปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๖. โครงการประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน	ผลผลิต ๑. รายงานการติดตามประเมินผลความคุ้มค่าในการดำรงอยู่ของกองทุน ๒. ผลการประเมิน ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. เป็นการประเมินความสำเร็จของกองทุนเพื่อมุ่งสู่ระดับของกองทุนที่มีการพัฒนา ๒. ได้รับความสำคัญและความจำเป็นของการคงอยู่ของกองทุนในอนาคต
		กลยุทธ์ที่ ๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	๑. กิจกรรมสร้างความผูกพัน (Engagement) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วยการพัฒนาสติ และความฉลาดทางอารมณ์	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต ภาวะบวการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. เจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนเข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ผลผลิต ๑. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวคิด และวิธีการพัฒนาจิต ภาวะบวการ และขั้นตอนในการนำจิตปัญญา มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ๒. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ฝึกสติ และสมาธิ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ผลลัพธ์ การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานดีขึ้น
	เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุน	๑. โครงการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้งานเว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพึงพอใจในการใช้งานระดับมากที่สุด	ผลผลิต เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานจัดทำสำเร็จ ผลลัพธ์ เว็บไซต์กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตอบสนองผู้ใช้บริการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๒. กิจกรรมจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ สามารถใช้จัดทำรายละเอียดของงานจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นข้อมูลสำหรับการดำเนินโครงการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้
			๓. โครงการจ้างจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต ๑. ระบบการรับ - จ่ายเงินกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ระบบบัญชีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีระบบสารสนเทศสำหรับรองรับผู้ใช้บริการภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
			๔. กิจกรรมติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับความสำเร็จของการติดตามผลการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามแผนงานหรือระยะเวลา	ผลผลิต ผลสำรวจการใช้งานระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ระบบ ผลลัพธ์ รายงานผลสำรวจความต้องการระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานพร้อมนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการจ้างบำรุงรักษาระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานที่จะดำเนินการในปีบัญชี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๕. โครงการจ้างบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการบำรุงรักษา ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒. ร้อยละ ๗๕ ของผู้ใช้งานระบบ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด	ผลผลิต ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการบำรุงรักษาระบบการทำงาน ผลลัพธ์ ระบบสารสนเทศกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
	เป้าประสงค์ที่ ๓ บุคลากรของกรม ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมพัฒนา ฝีมือแรงงานและ กองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีศักยภาพสูงขึ้น	พัฒนาบุคลากร ของกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้น	๑. โครงการสัมมนา เรื่อง การดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละ ๙๐ ของหน่วยงานที่ส่งบุคลากร เข้าอบรมสามารถดำเนินตามตัวชี้วัดกองทุน สำเร็จตามเป้าหมาย	ผลผลิต ผู้เข้าสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ผู้เข้าสัมมนานำความรู้ ความเข้าใจไปดำเนินงาน ด้านกองทุน ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย
๒. โครงการนักประชาสัมพันธ์ มืออาชีพภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานยุคดิจิทัล			๑. ร้อยละ ๘๕ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ปฏิบัติงานกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้และทักษะ การเป็นนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุน พัฒนาฝีมือแรงงาน ๓. ร้อยละ ๘๐ ของผู้ผ่านการอบรม นำความรู้และทักษะไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานได้รับการพัฒนา ทักษะนักประชาสัมพันธ์ภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ๑. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานมีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น ๒. ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานนำความรู้ และทักษะการประชาสัมพันธ์ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารภารกิจกองทุน	
๓. กิจกรรมพัฒนาทักษะ บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ ด้านดิจิทัล			จำนวนเจ้าหน้าที่ บุคลากรของกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานเข้าอบรมหลักสูตรด้านการพัฒนา ทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในหลักการที่เกี่ยวข้อง กับทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ผลลัพธ์ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ของกองทุนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล	

ประเด็นหลัก	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผลผลิต/ผลลัพธ์ ของโครงการ/กิจกรรม
			๔. โครงการสัมมนา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรเข้าอบรมตามเป้าหมาย ๒. ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนา ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลลัพธ์ ลูกจ้างกองทุนที่เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มขึ้น
			๕. โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานกองทุนพัฒนา ฝีมือแรงงานด้านการ ประเมินเงินสมทบ	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมครบ ตามเป้าหมาย ๒. ผู้ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ผลผลิต ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ แนวทางการประเมินเงินสมทบ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน เงินสมทบเพิ่มขึ้น
			๖. กิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน Integrity and Transparency Assessment (ITA)	บุคลากรมีระดับคะแนนความรู้ เกี่ยวกับคุณธรรมและความโปร่งใส มากกว่าร้อยละ ๘๐	ผลผลิต บุคลากรทุกระดับมีความรู้และตระหนักถึงการป้องกัน ผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียรับรู้และเข้าใจในระบบ คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนร่วมในการดำรงธรรมาภิบาลของหน่วยงาน

๕.๖ ตารางสรุปความเชื่อมโยงระหว่างแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กับแผนระดับชาติ กระทรวงแรงงาน และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การกำหนดแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดำเนินการภายใต้กรอบของแผนระดับชาติ ระดับกระทรวงแรงงาน และระดับกรม และการรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน การกำหนดพันธกิจของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน สามารถเชื่อมโยงกับแผนงานอื่นได้ ดังตารางที่ ๕-๖

ตารางที่ ๕-๖ สรุปความเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนงานระดับชาติ กระทรวงแรงงานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)			
ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	<ul style="list-style-type: none"> - ความได้เปรียบเชิงอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี มาประยุกต์กับเทคโนโลยีและนวัตกรรม - เพิ่มศักยภาพผู้ประกอบการ โดยการพัฒนาคนรุ่นใหม่ และการปรับรูปแบบธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด 		
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพของมนุษย์	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคคนในทุกมิติ และทุกช่วงวัย เพื่อนำไปสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม เป็นนักคิด เป็นผู้ประกอบการยุคใหม่ - มุ่งเน้นการเพิ่มผลิตภาพแรงงานผ่านการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบฐานข้อมูล และระบบเครือข่าย ระหว่างหน่วยงาน และระดับกระทรวง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 	
แผนยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการ ภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none"> - เน้นการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยง ในการประสานประโยชน์ ประสานความร่วมมือ เพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานไทยให้มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและปรับปรุงระบบงานสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย - พัฒนาระบบสารสนเทศเครือข่ายระหว่างหน่วยงานและ/หรือ ระหว่างกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อผู้ใช้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรอบรู้ในงานหลายด้าน สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี - ปลุกฝังหลักธรรมาภิบาล และค่านิยมที่ดีแก่บุคลากรของรัฐ เพื่อลดปัญหาทุจริตในรูปแบบต่างๆ

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ			
ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง	- ส่งเสริมการพัฒนาและการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทาง การแพทย์ - มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของ ไทยให้ดีขึ้น โดยยกระดับความสามารถของผู้ผลิต	
ประเด็นการท่องเที่ยว	- ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น - พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรด้านภาษาต่างประเทศ		
ประเด็นผู้ประกอบการ SMEs	- เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการในทุกกระดับ		
ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพตลอดช่วงชีวิต	- ให้ความสำคัญกับแรงงานผู้สูงอายุให้เป็นผู้มีความรู้ทักษะ ในศตวรรษที่ ๒๑ รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		
ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์	- คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย - ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็ง ทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน	- กำลังคนมีสมรรถนะสูงสุดคล้องกับความต้องการของภาค การผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างอนาคต		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
แผนปฏิรูปประเทศ			
การสร้างแรงงานคุณภาพและเชื่อมโยงแรงงานสู่ตลาดอย่างครบวงจร	- มีระบบการพัฒนากำลังแรงงานตลอดช่วงชีวิตและการคุ้มครองแรงงานนอกระบบแบบบูรณาการ		
คำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรี			
การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย	- องค์กรมีขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ		
การยกระดับศักยภาพของแรงงานไทย	- พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล - พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	- พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	
แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน			
เรียนรู้พฤติกรรมประชาชนเพื่อปรับเปลี่ยนบริหารดิจิทัล	- เกิดความพึงพอใจจากปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมของผู้ให้บริการและผู้รับบริการมากขึ้น	- เปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการเป็นดิจิทัลมากขึ้น ยกเลิกระบบกระดาษที่ไม่จำเป็น	
ยกระดับการส่งมอบบริการดิจิทัลสู่ประชาชน			- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง
การพัฒนาเพื่อการแปลงรูปวัฒนธรรมเชิงดิจิทัล	- มีวัฒนธรรมในการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นฐานในการตัดสินใจของผู้บริการ - เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ๒ หน่วยงานขึ้นไป ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงในการบูรณาการกระบวนการทำงานเพิ่มขึ้น	- มีการแปรรูปกระบวนการงานที่ข้ามผ่านขอบเขตทางกายภาพ และดิจิทัลมากขึ้น	- บุคคลมีค่านิยมในการทำงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
การพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงและทันสมัย	- มีกรอบแนวทางเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรให้มุ่งสู่องค์กรดิจิทัล		
แผนปฏิบัติการด้านแรงงาน			
การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน	- มีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด - สถานประกอบการมีความเข้าใจในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อยกระดับศักยภาพแรงงานของตน - แรงงานมีผลิตภาพมีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือที่สามารถแข่งขันในเวทีโลก		
การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ		- ยกระดับโครงสร้างพื้นฐาน ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศให้เกิดการเชื่อมโยง แลกเปลี่ยนและบูรณาการ เพื่อการเข้าถึง และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ	
แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐			
พัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล	- สนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาแรงงานของตนให้มีมาตรฐานพร้อมมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงในบริบทของเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต	- พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพครอบคลุม เข้าถึง	
พัฒนาระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง	- ยกระดับฝีมือแรงงาน/พัฒนาระบบฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของตลาด		

ความเชื่อมโยง	แผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการดิจิทัลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน
พัฒนาระบบการบริการจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ		- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มี ความทันสมัย นำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล - พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ	
องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	- มุ่งเน้นการเพิ่ม Labor Productivity หรือผลิตภาพแรงงาน ที่สามารถวัดความคุ้มค่าในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการกิจการอย่างเป็นรูปธรรม		
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบการพัฒนาศักยภาพแรงงานให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	- ปรับปรุงกระบวนการให้กู้ยืมเงิน และเงินช่วยเหลือหรืออุดหนุนของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ประกอบการเข้ามาใช้บริการของกองทุน		- พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถและเข้าใจในงานของตน ให้ทำงานอย่างมืออาชีพ และมีธรรมาภิบาล
บริหารจัดการกองทุนให้บรรลุวัตถุประสงค์	ศึกษาหาความคุ้มค่าของการพัฒนาแรงงานฝีมือ โดยพิจารณาจากผลิตภาพแรงงาน เพื่อนำไปสู่ ผลผลิต ผลลัพธ์ และการดำรงอยู่ของกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน		

๕.๗ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการศึกษาจากการดำเนินงานในการพัฒนาแผนปฏิบัติการด้านกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ พบข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้แรงงานไทยมีศักยภาพ และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ โดยขอแบ่งออกเป็น ๒ ขอบเขตคือ ระดับจุลภาค หรือระดับองค์กร และระดับมหภาคซึ่งเกี่ยวข้องกับอนาคตของแรงงานไทยภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน โดยจะเน้นเฉพาะปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อแรงงานฝีมือของประเทศ

ระดับจุลภาค

ประเด็นการยกระดับการประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มกลุ่มเป้าหมาย อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาอันเนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์นี้มีอยู่หลายลักษณะ ซึ่งแต่ละลักษณะนั้น ส่งผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้แก่

- ปัญหาสื่อประชาสัมพันธ์ไม่มีคุณภาพ คำว่า “คุณภาพ” ในที่นี้ มองได้ในหลายมุมมอง เช่น ข้อมูลล้าสมัยไปแล้วเมื่อเทียบกับกระบวนการทำงานในปัจจุบัน สื่อขาดข้อมูลที่สำคัญในการสื่อสารย้อนกลับ เป็นต้น

- ปัญหาสื่อประชาสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นไม่น่าสนใจ เนื่องจากบริบทของสังคมเปลี่ยนแปลงไป การสร้างสื่อที่จะเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในเรื่องต่างๆไม่จะเป็นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมือง เพื่อให้เข้าถึง เกิดการรับรู้และยอมรับของกลุ่มเป้าหมายจึงไม่ใช่เรื่องง่าย ในขณะที่มีหน่วยงานภาครัฐมีสื่อประชาสัมพันธ์ที่ค่อนข้างแข็งแรงและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย อันเนื่องมาจากการทุ่มงบประมาณไปกับการประชาสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูง

- ปัญหาการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ล่าช้า ส่งผลต่อการไม่คุ้มค่ากับต้นทุนการผลิตที่เสียไป

- ปัญหาการบริหารงานภายในกลุ่มงาน คำถามสำคัญที่คณะทำงานค้นพบจากการศึกษาที่กลายเป็นประเด็นถกเถียงกันคือ การประชาสัมพันธ์ควรเจาะกลุ่มคนหมู่มาก เช่นการไปเป็น sponsor ให้กับรายการโทรทัศน์ที่น่าสนใจ หรือควรจะไปที่กลุ่มผู้ประกอบการซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ซึ่งไม่ว่าจะพิจารณาในมุมใด ต่างก็มีประโยชน์ต่อการยอมรับ และรับรู้ของคนในสังคมที่มีต่อกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานด้วยกันทั้งสิ้น เพียงแต่การเลือกใช้สื่อการประชาสัมพันธ์ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำก็จะแตกต่างกันออกไป

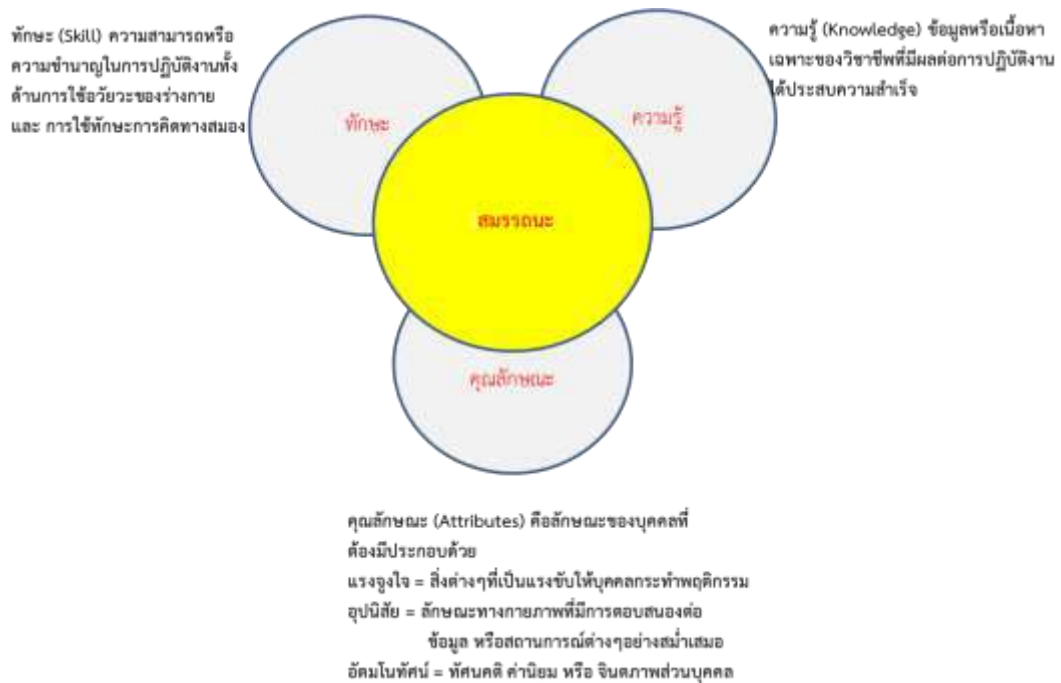
สิ่งที่การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานสามารถดำเนินการได้ในเวลานี้ก็คือ การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการคิดใหม่ ทำใหม่ เปลี่ยนแนวคิดทัศนคติ และมุมมองใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับการประชาสัมพันธ์ การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้เกิดผลผลิต (ในที่นี้ก็คือ แรงงานไทยที่มีมาตรฐานแรงงานฝีมือ) เพิ่มขึ้นส่งผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

ประเด็นการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทุกวันนี้จะเห็นได้ว่าภาคธุรกิจได้รับประโยชน์จากพัฒนาการของเทคโนโลยีหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นระบบเทคโนโลยีหุ่นยนต์เชิงอุตสาหกรรม (Industrial Robots) ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence หรือ AI) รวมไปถึงเทคโนโลยีดิจิทัลโดยรวม (เช่น Big Data, IoT) หลายภาคธุรกิจ

มีการนำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ๆ เหล่านี้มาช่วยในการผลิตสินค้าและบริการ เช่น ในธุรกิจรถยนต์ ที่ปัจจุบันมีความพยายามพัฒนารถยนต์ไร้คนขับ ผลจากการนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ นอกจากจะทำให้ระบบการผลิตมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว ในระยะยาวก็อาจมีผลทำให้สามารถผลิตได้ในราคาที่ถูกลง แต่อย่างไรก็ดี แม้เทคโนโลยีสมัยใหม่จะมีประโยชน์มากมายขนาดไหน แต่ผลจากการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ก็ส่งผลโดยตรงกับแรงงานที่เคยทำหน้าที่เหล่านี้มาก่อน เพราะการปรับใช้เทคโนโลยีนี้มักจะทำให้ภาคธุรกิจมีความต้องการใช้แรงงานเหล่านั้นน้อยลง ซึ่งอาจนำมาซึ่งการเกิดภาวะการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบไร้การจ้างงาน (Jobless Growth) อันหมายถึงการที่ภาคธุรกิจสามารถเติบโตได้โดยไม่ต้องจ้างงานเพิ่มหรือจ้างงานน้อยลง หรืออีกนัยหนึ่งคือแม้เศรษฐกิจจะเติบโต แต่การจ้างงานจะไม่ได้เพิ่มขึ้นและอาจมีแนวโน้มลดลง เนื่องด้วยการเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นไม่จำเป็นต้องพึ่งแรงงานจำนวนมากเหมือนในอดีตอีกต่อไป ซึ่งสถานการณ์นี้เองอาจส่งผลกระทบต่อเชิงโครงสร้างกับแรงงานในระยะยาว ดังนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องวางแนวทางในการพัฒนาฝีมือแรงงานไทยในอนาคตเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการเน้นหนักในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานโดยใช้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศ ส่งเสริมให้เห็นถึงความสำคัญ ถึงเทคโนโลยีในอนาคตแก่แรงงานไทย (โดยเฉพาะกับผู้ประกอบกิจการ) เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและอยากพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเองก็จะเป็นที่จะต้องปรับตัวโดย เช่น การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้แก่ศูนย์ทดสอบ ศูนย์ประเมินย่อยและระบบการกรอกข้อมูลผลการทดสอบที่มีความเสถียรมากขึ้น เป็นต้น

ระดับมหภาค

ประเด็น การพัฒนาสมรรถนะของแรงงานฝีมือไทย จากข้อมูลขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ หรือ OECD (๒๐๑๘) ระบุว่าในอีก ๑๕ ปีข้างหน้า ๑๔% ของแรงงานที่มีความเสี่ยงสูงจะถูกทดแทนด้วยระบบอัตโนมัติ และอีก ๓๐% จะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทักษะที่ใช้ในการทำงานอย่างมาก ดังนั้นถึงเวลาหรือยังที่จะต้องทำความเข้าใจและยอมรับกับการพัฒนาสมรรถนะแรงงานไทย นักวิชาการจากต่างประเทศ (Spencer, L.M. & Spencer, S.M., ๑๙๙๓) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าแบ่งออกเป็น ๒ ความหมาย คือ หนึ่ง คือ สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Abilities/Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน ความสามารถในการพิมพ์งานบนเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และ สอง คือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Outstanding Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งในประเภทที่สองนี้จะมุ่งเน้นการใช้ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติที่จะช่วยให้เกิด ผลสำเร็จที่ดีเลิศในงาน โดยสรุปการพัฒนาสมรรถนะจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประกอบไปด้วย ๓ ส่วน คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ต้องมี (Attributes) ความรู้ (Knowledge) และ มีทักษะ (Skill) ประกอบกัน



ภาพที่ ๕-๑ แสดงองค์ประกอบของสมรรถนะ

ดังนั้นในความหมายของการพัฒนาสมรรถนะในปัจจุบันอาจจะไม่ใช่แค่การพัฒนาทักษะฝีมือการทำงานแต่เพียงอย่างเดียว จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในเรื่องของคุณลักษณะ เช่น ให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีอุปนิสัย ช่วยเหลือเผื่อแผ่ และเป็นคนที่มีคุณธรรม เป็นต้น ดังนั้นในอนาคตการพัฒนาฝีมือแรงงานอาจจะต้องเพิ่มในเรื่องของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หรือ ที่เรียกกันว่า EQ (Emotional Quotient) ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และยับยั้งชั่งใจตนเองและแสดงออกอย่างเหมาะสม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา รู้จักรอคอย รู้จักกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย มีจิตใจเราเริงแจ่มใส และ มองโลกในแง่ดี ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้ แรงงานคุณภาพ และมีคุณธรรม รวมอยู่ในบุคคลเดียวกัน รวมไปถึงการพัฒนายกระดับทักษะแรงงานที่เน้นการเรียนรู้ไม่สิ้นสุด (Lifelong Learning) ในสาขาที่จำเป็นต่ออาชีพในอนาคต ความรู้พื้นฐานเพื่อการจ้างงาน (Employability Skills) และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น โดยเราจะไปถึงเป้าหมายดังกล่าวได้ด้วยแนวทางต่อไปนี้

๑) ภาคเอกชนควรร่วมกันกับภาครัฐลงทุนด้านการพัฒนาแรงงานโดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่สนองต่ออุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เหมือนเช่นในเยอรมนีและสิงคโปร์ และขยายบทบาทการจัดฝึกอบรมของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้นโดยรวมถึงกลุ่มแรงงานของธุรกิจขนาดเล็กและแรงงานนอกระบบ

๒) การเชื่อมโยงทักษะแรงงานต้องการในอนาคตกับระบบการศึกษาไทยให้มากขึ้นโดยเฉพาะทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรมและทักษะความคิดเชิงสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม

๓) ควรมีกองโกลาตรภาคีระหว่าง ภาครัฐ เอกชน และแรงงาน ร่วมกันพัฒนาทักษะคนไทยเพื่อให้เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่

ประเด็น แนวทางการเพิ่มผลิตภาพสำหรับแรงงาน

แรงงานไทยจำเป็นต้องมีการยกระดับทักษะเดิม (Upskill) และการเพิ่มเติมทักษะใหม่ (Reskill) เพื่อให้ตนเองมีทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ และสามารถปรับทักษะได้ตลอดเวลา เมื่อแนวโน้มความต้องการแรงงานเปลี่ยนไป โดยแรงงานควรให้ความสำคัญกับทักษะทางเทคนิคหรือวิชาชีพ (Hard Skills) และทักษะที่เป็นคุณสมบัติภายในตัวบุคคล (Soft Skills) ที่จะมีความสำคัญในอนาคต เนื่องจากทักษะเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้จากรายงาน Future of Jobs Report 2020 โดย World Economic Forum ที่ได้สำรวจความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าเจ้าหน้าที่ด้านกลยุทธ์และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกี่ยวกับกำลังคนขององค์กรในประเทศไทยระบุว่าในอนาคตทักษะที่จะเป็นที่ต้องการมากขององค์กรในประเทศไทย (เรียงตามลำดับ) ได้แก่

- ๑) การคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม (Analytical Thinking and Innovation)
- ๒) การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem-Solving)
- ๓) การเรียนรู้เชิงรุกและกลยุทธ์การเรียนรู้ (Active Learning and Learning Strategies)
- ๔) การคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ (Critical Thinking and Analysis)
- ๕) ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดที่แปลกใหม่ และความคิดริเริ่ม (Creativity, Originality and Initiative)
- ๖) การแก้ไขปัญหาและประสบการณ์ผู้ใช้งาน (Troubleshooting and User Experience)
- ๗) ภาวะผู้นำและอิทธิพลทางสังคม (Leadership and Social Influence)
- ๘) ความสามารถในการฟื้นตัว ความอดทนต่อสภาวะความเครียด และความยืดหยุ่น (Resilience, Stress Tolerance and Flexibility)
- ๙) การออกแบบเทคโนโลยีและการเขียนโปรแกรม (Technology Design and Programming)
- ๑๐) การใช้ติดตามและควบคุมเทคโนโลยี (Technology Use, Monitoring and Control)
- ๑๑) การใช้เหตุผล การแก้ปัญหา และกระบวนการคิด (Reasoning, Problem-Solving and Ideation)
- ๑๒) การติดตั้งและบำรุงรักษาเทคโนโลยี (Technology Installation and Maintenance)
- ๑๓) การจัดการบุคลากร (Management of Personnel)
- ๑๔) ความใส่ใจในรายละเอียด ความน่าเชื่อถือ (Attention to Detail, Trustworthiness)
- ๑๕) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

จะเห็นว่าทักษะต่างๆ ที่เป็นที่ต้องการนั้นเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต ด้วยเหตุนี้แรงงาน จึงจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงโครงสร้างประชากร เกิดขึ้นอยู่เสมอโดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ในระบบการศึกษาเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานในอนาคต แรงงานจึงต้องมีการปรับตัวโดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น ในยุคที่การทำงานกับหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติเริ่มมีมากขึ้น แรงงานต้องฝึกควบคุมและทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือในยุคที่มีข้อมูลขนาดใหญ่จำนวนมาก (Big Data) แรงงานต้องเรียนรู้ทักษะการจัดการ การวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูล ด้วยเหตุนี้หากแรงงานไม่มี

การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นผลให้แรงงานขาดทักษะทำให้ไม่สามารถเพิ่มผลิตภาพแรงงาน หรืออาจสูญเสียโอกาสในการทำงาน

ประเด็นแรงงานสูงวัย ประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยมีสัดส่วนของประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งประเทศมากกว่าร้อยละ ๑๐ มาตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ และในอีกแค่ ๒๐ ข้างหน้าสัดส่วนนี้จะเพิ่มขึ้นไปเป็นร้อยละ ๒๕ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผลของการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรย่อมจะมีผลกระทบทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากรในประเทศที่มีอัตราการเกิดต่ำมีผลต่อการเติบโตของรายได้ประชาชาติ (จีดีพี) โดยจะทำให้จีดีพีต่อหัวของคนในประเทศเพิ่มขึ้น แต่ถ้ามองผลต่ออัตราการเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว การที่ประเทศเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุจะมีผลในทางลบต่อแนวโน้มการขยายตัวทางเศรษฐกิจเนื่องจากการลดลงของกำลังแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ โดยภาวะการขาดแคลนแรงงานจะทำให้ค่าแรงมีแนวโน้มปรับตัวสูงขึ้นและก่อให้เกิดแรงกดดันทางด้านเงินเฟ้อได้ ทางด้านอุปสงค์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นสังคมผู้สูงอายุกับระดับการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคภาคครัวเรือนขึ้นอยู่กับรายได้ของบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นในสังคมที่ผู้สูงอายุจำนวนมากมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพและมีฐานะยากจนซึ่งเป็นกรณีที่เกิดขึ้นในสังคมไทย การบริโภคของประเทศในอนาคตก็มีโอกาสที่จะชะลอตัวลงได้ ในเรื่องของบริโภค นอกจากระดับของการใช้จ่ายที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางประชากรนี้แล้ว สภาพสังคมที่มีผู้สูงอายุอยู่เป็นจำนวนมากยังมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบของการบริโภคโดยรวมให้เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากรูปแบบของการใช้จ่ายของกลุ่มผู้สูงอายุมิมีความแตกต่างจากรูปแบบการใช้จ่ายของกลุ่มผู้บริโภควัยอื่น ที่เห็นได้ชัดคือ การอุปโภคบริโภคสินค้าและบริการที่มีความเกี่ยวข้องกับภาระค่าเช่าสังคมาและการทำงาน เช่น การรับประทานอาหารนอกบ้าน เสื้อผ้ารองเท้ามีแนวโน้มที่จะลดลงในกลุ่มครัวเรือนผู้สูงอายุ ในขณะที่การใช้จ่ายภายในบ้านและรายจ่ายเกี่ยวกับสุขภาพและการรักษาพยาบาลรักษาพยาบาลมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอุปสงค์ต่อสินค้าและบริการที่เปลี่ยนแปลงตามสภาวะสังคมสูงวัยนี้จะส่งผลกระทบต่อถึงรูปแบบการผลิตและการค้าของประเทศอีกด้วย ตัวอย่างเช่น รายจ่ายด้านสุขภาพที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอาจทำให้ไทยต้องนำเข้าเวชภัณฑ์จากต่างประเทศมากขึ้นในอนาคต เป็นต้น

ในระยะยาว ประเทศที่มีภาวะสังคมชราภาพมีความเสี่ยงที่จะประสบกับภาวะการถดถอยและการลงทุนในประเทศที่ลดต่ำลง เนื่องจากกลุ่มประชากรที่เกษียณหรือเลิกทำงานแล้วจะใช้จ่ายจากการออมสะสม ทำให้ระดับการออมภาคครัวเรือนและการลงทุนของประเทศได้รับผลกระทบ ทั้งนี้ จากรายงานการสำรวจประชากรสูงอายุในไทยเมื่อปี ๒๕๕๐ พบว่าแหล่งที่มาของรายได้/ทรัพย์สินของผู้สูงอายुर้อยละ ๓๑.๗ มาจากเงินออม แต่ถึงแม้ว่าร้อยละ ๖๘.๗ ของผู้สูงอายุจะมีการเก็บออมทั้งในรูปของตัวเงินและทรัพย์สิน แต่ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาจมีการออมที่ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ เพราะเมื่อวัยอายุมากขึ้นเงินออมที่มีอยู่ก็จะถูกใช้ไปเรื่อยๆ จนลดลงหรือหมดไป

ด้านการคลังซึ่งเกี่ยวข้องกับรายรับและรายจ่ายภาครัฐ สังคมที่มีจำนวนประชากรพ้นวัยทำงานและเข้าสู่วัยชรามากขึ้นจะทำให้ฐานภาษีของประเทศให้มีฐานที่แคบลง ส่งผลต่อการจัดเก็บรายรับจากภาษีเงินได้ของภาครัฐ ขณะที่ในสังคมผู้สูงอายุ ภาครัฐมีความต้องการใช้จ่ายมากขึ้นโดยเฉพาะ

ค่าใช้จ่ายทางด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล การเพิ่มสวัสดิการ และเงินสงเคราะห์ให้แก่ผู้สูงอายุ ซึ่งรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นนี้อาจนำไปสู่การขาดดุลงบประมาณและการสะสมหนี้สาธารณะได้ ดังที่ปรากฏในหลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่นและกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก ซึ่งสังคมผู้สูงอายุทำให้ภาครัฐมีภาระค่าใช้จ่ายทางการใช้จ่ายด้านสาธารณสุขและสวัสดิการเพื่อดูแลประชากรที่สูงขึ้นตามไปด้วย สำหรับประเทศไทย แม้ว่าปรากฏการณ์แรงกดดันทางการคลังอันเนื่องมาจากสังคมผู้สูงอายุอาจยังไม่เป็นปัญหาใหญ่ในตอนนี้ เนื่องจากรายรับจากภาษีเงินได้ยังสามารถเติบโตได้จากการเติบโตทางเศรษฐกิจและจำนวนของประชากรวัยทำงานในประเทศ แต่ในระยะยาวภาครัฐอาจต้องคำนึงถึงเรื่องนี้และเตรียมรับมือกับความท้าทายในการจัดการด้านการคลัง เพื่อรักษาความยั่งยืนและเสถียรภาพทางการคลังของประเทศ เช่น การส่งเสริมอาชีพที่สามารถรองรับกลุ่มแรงงานสูงวัยนี้ โดยการเพิ่มทักษะ การเตรียมความพร้อมโดยการจัดอบรมเพื่อให้ผู้สูงวัยมีอาชีพที่เหมาะสมกับตนเองเพื่อให้เกิดการมีรายได้ที่เหมาะสมสามารถเลี้ยงตนเองได้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการใช้แรงงานผู้สูงวัย อาจจะโดยการลดภาษี หรือ คีนภาษี ให้แก่ผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอันเนื่องมาจากผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙ หรือ COVID-19

จากผลการวิเคราะห์ของ ILO Monitor การแพร่ระบาดของ COVID-19 (International Labor Organization, ๒๐๒๑, P.๔) ได้สร้างวิกฤตให้แก่ภาวะเศรษฐกิจ และตลาดแรงงานโลกอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตาม กิจกรรมทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานของโลกมีแนวโน้มที่จะฟื้นตัวสู่ภาวะฟื้นตัวในช่วงครึ่งหลังของปี แต่การฟื้นตัวของเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในปี ๒๕๖๔ ขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งในด้านมาตรฐานการเยียวยาของภาครัฐ สภาวะทางเศรษฐกิจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทางด้านสาธารณสุขและจากการแพร่ระบาดที่สร้างผลกระทบเป็นวงกว้างและมีระดับผลกระทบที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่และภาคอุตสาหกรรม ทำให้การฟื้นฟูโดยคำนึงถึงแค่ตัวเลขการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจไม่เพียงพอต่อการจัดการกับวิกฤตที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายภาครัฐ จะต้องตระหนักถึงประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการฟื้นฟูประเทศในปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องมาจนถึงปี ๒๕๖๕ ในประเด็นที่สำคัญดังต่อไปนี้

ประเด็นการใช้นโยบายเศรษฐกิจเชิงมหภาคของรัฐ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาผลกระทบจากการว่างงานและการสูญเสียรายได้ จากการระบาดของ COVID-19 มาตรการทางการเงินจึงเป็นนโยบายเศรษฐกิจหนึ่งที่มีความสำคัญในการช่วยเหลือภาคครัวเรือนและธุรกิจ และการลงทุนของภาครัฐ ซึ่งจะมีความสำคัญต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและการฟื้นฟูทางเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันตลาดแรงงานไทยในการรับมือกับวิกฤต จะเป็นที่จะต้องพัฒนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีความเข้มแข็งโดยเฉพาะการปรับปรุงมาตรการคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้แรงงานมีความเข้มแข็งในอนาคต

ประเด็นการแก้ไขสภาวะการขาดแคลนแรงงาน เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจของประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ภาครัฐจะต้องริบดำเนิการเร่งนำเข้าแรงงานในส่วนที่ขาด โดยดำเนินนโยบาย ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย
๒. นโยบายเรื่องกำหนดให้แรงงานต่างด้าวทำงานในส่วนงานฝีมือได้ ไม่ได้ทำเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ
๓. นโยบายให้แรงงานต่างด้าวสามารถย้ายที่ทำงานได้ถ้าอยู่ในความดูแลของนายจ้างคนเดียวกันให้สะดวกขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมบัญชีกลาง. (๒๕๖๕). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ (ฉบับสมบูรณ์)
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๔).รวมกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือ
แรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน.(๒๕๖๓).แผนปฏิบัติการด้าน
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการประจำปีบัญชี
๒๕๖๔.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลพัฒนา
ฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.(กรุงเทพฯ).กระทรวงแรงงาน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.).คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕.(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก:https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf[๒๐ มกราคม ๒๕๖๕]
- สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ.(๒๕๖๕).License Pocket book การรับรองความรู้
ความสามารถ Occupational Licensing Assessment.(กรุงเทพฯ).สำนักงานรับรอง
ความรู้ความสามารถ.
- เสาวณี จันทะพงษ์ และ กัมพล พรพัฒน์ไพศาลกุล.(๒๕๖๒).การยกระดับทักษะแรงงานไทย:โจทย์
ใหญ่ในยุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก.(ออนไลน์): อ้างอิงมาจาก. https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_๒๐Feb๒๐๑๙.aspx [๑๓
พฤษภาคม ๒๕๖๕).
- International Labor Organization.(2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition Updated estimates and analysis*.Online. Available with: https://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf [May 13, 2022]
- OECD (2018), Transformative Technologies and Jobs of the Future, Background Report for the Canadian G7 Innovation Ministers’ Meeting, Montreal, Canada, 27-28 March 2018
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Model for Superior Performance*. NewYork, Wiley.

